

วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Sisaket Rajabhat University Journal



ปีที่ 18 ฉบับที่ 1

มกราคม - เมษายน 2567

Vol.18 No.1 January - April 2024

ISSN : 1906-0327 (Print)

ISSN : 3027-6063 (Online)

วารสารได้รับการประเมินคุณภาพให้อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/index>





วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Sisaket Rajabhat University Journal

วัตถุประสงค์	เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวิจัย ศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความก้าวหน้าทางวิชาการสาขาวิชาต่าง ๆ
ขอบเขตงาน	เป็นวารสารที่ครอบคลุมสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
กำหนดการที่ตีพิมพ์	ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เดือนเมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - เดือนสิงหาคม ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นทัศนะ ลิขสิทธิ์เฉพาะ และความรับผิดชอบของผู้เขียนเจ้าของผลงาน
หน่วยงาน	สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา (5 ธันวาคม 2550) 319 ถนนไทยพวนท่า ตำบลโพธิ์ อำเภอมือเืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000 โทร. 0 4561 7982
ที่ปรึกษา	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุกาพแสนยาวาร
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจำง
รองบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.พิมล วิเศษสังข์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.สิริกัลยา สุขขี ดร.กนกกาญจน์ บุญทรง อาจารย์อัยยพงศ์ สารรัตน์
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ รองศาสตราจารย์จำเริญ อุณแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียรพูล กมลจิตร์ประภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิกันต์ คูวัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ โพนแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรธิดา ประสาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ศิริเวชพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ทองแพง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สุทธิ
นายกฤตภาส สีหะวงษ์
นางสาวศิริภัทรา คำมะรักษ์

ผู้เชี่ยวชาญประเมินบทความ (Peer Reviews)

1. สาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ / จิตวิทยา

- | | |
|---|------------------------------|
| 1.1 ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 1.2 ศาสตราจารย์ ดร.กนกพร สมปราชญ์ | นักวิชาการอิสระ |
| 1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ชาญ ณ ลำปาง | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.จินณวัตร ปะโคทั้ง | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.5 รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล อาจอินทร์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 1.6 รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 1.7 รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ์ | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 1.8 รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 1.9 รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ประเสริฐสังข์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 1.10 รองศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 1.11 รองศาสตราจารย์ ดร.ศยามน อินสอาด | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 1.12 รองศาสตราจารย์ชานนท์ ไชยทองดี | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.13 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทพญ. สุวดี เอื้ออรุณโชติ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 1.14 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 1.15 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตนิตา ดวงวิไล | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 1.16 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 1.17 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ศักดิ์ปกรณกานต์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 1.18 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพร ชะโน | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 1.19 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนตณนท์ เกียรติประภากุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 1.20 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย สุขจิตต์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 1.21 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมาภรณ์ พิมพ์ทอง | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.22 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 1.23 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขอบฟ้า จันทระเจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 1.24 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 1.25 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ชัย สุพัฒน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.26 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ บุชบงก์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.27 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรธิดา ประสาร | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.28 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรดี ไชยกาล | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.29 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สุทธิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.30 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรนิทร รักษาบำรุง | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 1.31 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัญญา สายหมี | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.32 ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชร สโฬสพรหม | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.33 อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ บุตรทองทิม | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 1.34 อาจารย์ ดร.จริยา สายรัตนอินทร์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 1.35 อาจารย์ ดร.ปริญา ปรีพูน | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |

2. สาขาเศรษฐศาสตร์ / บริหารธุรกิจและการจัดการ

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จุรีพร จันทรพานิชย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วีระกิตต์ เสาร่ม | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ วิงวอน | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 2.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานวิน สงเคราะห์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2.8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรณัฐ ใค่นุณา | มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 2.9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหสา พลนิต | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 2.10 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ทองแพง | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 2.11 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทธร ทวีจันทร์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 2.12 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณิศา ศรีบุญเรือง | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 2.13 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ศิริเวชพันธุ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 2.14 อาจารย์ ดร.สาลินี ทิพย์เพ็ง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |
| 2.15 อาจารย์ ดร.อุษณีย์ วัชรไพศาลกุล | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2.16 อาจารย์ ดร.จุฑามาศ บุญรัมย์ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |

3. สาขาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน พรหมโสภา | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |
| 3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศานติ ภักดีคำ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย คงเพ็ชรธรรม | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 3.4 รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล อาจอินทร์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 3.5 รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก่หานาม | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 3.6 รองศาสตราจารย์ ดร.เอกพงษ์ วงศ์คำจันทร์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 3.7 รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ไม้เจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 3.8 รองศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พรหมเสน | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 3.9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีรรัต สมนึก | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 3.10 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวดี ทะไกรราช | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 3.11 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา ปราชญ์เวทย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 3.12 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ คำนนท์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 3.13 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ จันทรหมื่น | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 3.14 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ วงศ์จินดา | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ |
| 3.15 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธมาภรณ์ พุมพิจ | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 3.16 อาจารย์ ดร.ปณณทัต กัลยา | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 3.17 อาจารย์ ดร.ศุภรัตน์ วัลกานนท์ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน |
| 3.18 อาจารย์ ดร.ศิวธิดา ภูมิมารณี | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน |

ทุกบทความได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารนี้ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

(Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) โดยอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ฉบับนี้เป็นปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน 2567 ซึ่งเป็นฉบับที่หนึ่งของปี บทความในวารสารฉบับนี้เป็นบทความวิจัยทางด้าน วิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความทุกเรื่องได้ผ่านการพิจารณา กลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลายสถาบันการศึกษา กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก ที่ให้ ข้อเสนอแนะเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของแต่ละบทความ

กองบรรณาธิการวารสารมุ่งมั่นพัฒนากระบวนการและคุณภาพของวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ นักวิชาการ นักวิจัย และผู้อ่านทุกท่าน หากท่านมี บทความวิชาการ บทความวิจัยที่ต้องการเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคม ท่านสามารถส่งมาให้กอง บรรณาธิการเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ต่อไป

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความจากวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ทั้งในเชิงวิชาการและวิชาชีพ หากผู้เขียนหรือผู้อ่านท่านใดมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวารสารฯ ทางกองบรรณาธิการยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจำ
บรรณาธิการ

สารบัญ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	
อัจฉรา แจ่มใส และคณะ	1
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	
ทักษพร สายพญาศรี และคณะ	15
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	
จิรนนท์ ปัญญาสาร และคณะ	29
ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	
ณัฐพล จันทร์เพ็ง และคณะ	46
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	
นราดล ยตะโคตร และคณะ	61
การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ทศนิยม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition	
อรทัย วรรณวุฒิ และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์	80
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3	
ศุภาวณีย์ ระคนจันทร์ และคณะ	95
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	
วิยะดา เจียวรัมย์ และคณะ	109
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ	
จรัญญา ทองวิเศษ และคณะ	122
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ สำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร	
ศิริชัย สมคะเนย์ และ พรชัย ผาดโสง	138
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	
อรัญญา แสนสีแก้ว และคณะ	151
การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	
ปิยะพงษ์ บัวแก้ว และ สัจธรรม พรทวีกุล	167
การศึกษาก้าวหน้าใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2	
นาขวัญ สุรนนท์ และ ณิรดา เวชญาลักษณ์	179
การศึกษารอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต	
ชนมน สุขวงศ์	194
ผลของโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	
กฤตภาส สีหะวงษ์ และ นาฏนภา ทิพย์แก้ว ปัตตาสวรรณ์	209

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Guidelines for the Development Transformational Leadership in Digital Age of School Administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2

อัจฉรา แจ่มใส¹, ศุภธนภษ ยอดสละ^{2*}, ประภาพร บุญปลอด³
Atchara Chaemsai¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Prapapon Boonplod³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Master of Education Program, Educational Administration, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010114@sru.ac.th

Received: 4 April 2023; Revised: 21 April 2023; Accepted: 26 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 29 คน ครูจำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้น 335 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการระดมสมอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบหลัก 20 แนวทางย่อย ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มี 4 แนวทาง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 แนวทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 แนวทาง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 4 แนวทาง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 4 แนวทาง 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผลการประเมินความถูกต้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา,

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) study about current conditions, desirable conditions, and needs assessment of digital transformational leadership of school administrators; 2) study guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators; and 3) evaluate guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted 335 participants (29 school administrators and 306 teachers) received from a multi-stage sampling. Data were collected through a questionnaire with 0.98 reliability and brainstorming. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The study found that: 1) The overall current condition of digital transformational leadership of school administrators of the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level and the overall desirable condition of digital transformational leadership of school administrators of the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. The first-three priority needs were arranged in descending order as follows: 1) clear visioning; 2) individualized consideration; and 3) inspirational motivation. 2. The guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 5 main components and 20 sub-approaches including a clear visioning with 4 sub-approaches, an individualized consideration with 4 sub-approaches, an inspirational motivation with 4 sub-approaches, an idealized influence with 4 sub-approaches, and an intellectual stimulation with 4 sub-approaches. 3. The overall correctness, suitability, and feasibility of the guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.

Keywords: Leadership Development, Digital Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดหาและบริหารจัดการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่

ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางการสร้างอาชีพ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2563) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล Sheninger (2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความสำคัญต่อการทำงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรหลาย ๆ ด้าน ไชยา ภาวะบุตร (2560 : 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็น พื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กรทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต้องการมากขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการ สื่อสารที่เป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้ข้อดีพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อการประยุกต์ ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอกและหน่วยงานหรือองค์กร อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรชั้นนำ คุณธรรมเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นบุรีรัมย์สู่สากล จากวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษา (SWOT Analysis) คณะทำงานวิเคราะห์นโยบายการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563 – 2565) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดอ่อนพบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามประเมินผลตามแผนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบอุปสรรค (THREATS : T) พบว่าผลกระทบของยุคโลกาภิวัตน์การถ่ายทอด วัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนหรือแม้แต่บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่านิยมใหม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง นโยบายกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารยังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ขาดการ

ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะยังไม่ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563-2565)

ดังนั้น ผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพและเพื่อ ให้เข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติงานการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคงวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศ5 .206.3/ว21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564) ส่งผลให้ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและ โครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าเป็น บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถพัฒนาให้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ และสามารถ เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการ บริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูป การศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและ วัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อวงการการศึกษาและเกิดการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน และ ครู จำนวน 2,414 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 335 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ชั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดย เทียบจากประชากร จำนวน 2,643 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Margan, 1970) ชั้นที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นประชากร ผู้บริหาร ครู ตามขนาดของ สถานศึกษา 3 ขนาดประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และทำการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของสถานศึกษา ชั้นที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบแทนที่ เพื่อคัดเลือกให้เหลือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการระดมสมอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก จำนวน 6 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากการศึกษางานวิจัยของ Burns (1978), Bennis & Nanus (1985), Podsakoff, et. al. (1990), Bass & Avolio (1994), Cook, Hunsaker and Coffey (1997), Yukl (1998), Leithwood and Duke (1999), Marshall & Molly (2003), Fullan (2006), กนกอร ยศไพบุลย์ (2546), วิโรจน์ สารรัตน์ (2548), ธีระ ฤกษ์เจริญ (2550), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551), กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ผลการสังเคราะห์ 5 ด้าน ได้แก่ 1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จำนวน 50 ข้อ กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยกำหนดประเด็นการระดมสมองจากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาระดมความคิดโดยผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการพัฒนา แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนามีลักษณะของคำถามปลายเปิด เป็นปัญหาที่คนทั้งกลุ่มนี้ได้ตระหนักดีว่าคืออะไร ความคิดเห็นจะถูกเขียนลงบนกระดาษอย่างฉับพลันทันทีและไม่ยอมให้มีการวิพากษ์ วิจารณ์หรือตกลงใจจนกว่าความคิดเห็นทั้งหลายได้เขียนลงบนแผ่นกระดาษทั้งหมดแล้ว หลังจากนั้นความคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้นก็ถูกวิเคราะห์กลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อกำหนดคุณค่าและแนวทางปฏิบัติต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จำนวน 20 ข้อ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 5 ชุด หลังจากนั้นดำเนินการขออนุญาตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 335 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์หาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) นำค่าเฉลี่ยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดประเด็นสำคัญ นำข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งเป็นลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดมากร่างโดยผู้วิจัย กำหนดประเด็นสำคัญ เพื่อจัดทำการระดมสมอง

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ให้มีหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ 6 คน เพื่อทำการระดมสมอง จากนั้นทำการกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และทำหนังสือเพื่อขอประเมินร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแนวทางที่ได้จากการระดมสมอง (Brainstorming) ประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสามารถด้านการบริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมิน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล		
1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.71	0.48	มาก	4.56	0.41	มากที่สุด	0.249	1
2.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.86	0.47	มาก	4.71	0.32	มากที่สุด	0.220	5
3.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.49	มาก	4.70	0.32	มากที่สุด	0.227	4
4.การสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.50	มาก	4.70	0.33	มากที่สุด	0.232	3
5.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.50	มาก	4.71	0.33	มากที่สุด	0.242	2
เฉลี่ย	3.81	0.41	มาก	4.67	0.30	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ลำดับที่ 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และลำดับที่ 5 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยสรุปเป็นรายด้าน

2.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกระชับกำหนดเป้าหมายและจัดความสำคัญเร่งด่วนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ตระหนักรู้ และเข้าใจ สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ผู้บริหารมีการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคต

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูลของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สนับสนุนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกัน ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี ให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับครู และพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมีความพร้อม และเตรียมความพร้อมให้กับ บุคลากร รวมถึงสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันในการกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงาน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ใน สถานการณ์คับขัน โดยมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้ตระหนกต่อสถานการณ์ คับขัน ผู้บริหาร แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ผู้บริหารมองเห็น สถานการณ์ที่เป็นปัญหา สามารถแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความสำเร็จของเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยี และทรัพยากรที่มีสื่อ อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ ต่อบุคลากร และการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความ เฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหามาเฉพาะหน้าได้ดี

3. ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.60	0.29	มากที่สุด	4.70	0.21	มากที่สุด	4.70	0.19	มากที่สุด
2.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.55	0.21	มากที่สุด	4.40	0.14	มาก	4.55	0.19	มากที่สุด
3.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.75	0.25	มากที่สุด	4.75	0.25	มากที่สุด	4.90	0.14	มากที่สุด
4.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.14	มากที่สุด	4.55	0.11	มากที่สุด	4.70	0.11	มากที่สุด
5.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.55	0.27	มากที่สุด	4.65	0.22	มากที่สุด	4.70	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.76	0.10	มากที่สุด	4.61	0.12	มากที่สุด	4.71	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงผลงานนวัตกรรมของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ได้ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองไกล ใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ น้อยกว่าด้านอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี กันทะเนตร (2560 : 78-84) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ และมุ่งใจผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ การทำงานเป็นทีม การรับรู้การเปลี่ยนแปลง ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการคาดการณ์วางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคาดหวังถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพร้อมแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้นสนับสนุนและยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความ พยายามที่พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

1.3 ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี

Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ (PNI Modified) จะพบได้ว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ ด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ McShan, S.L. and M.A. Von. Gilnow.(2000) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กร โดยที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจกับผู้ตาม สะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง และบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่จะเกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กรซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่า และให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติร่วมกัน

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการระดมสมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน จำนวน 5 ด้าน 20 แนวทางย่อย ผลจากกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และความสามารถที่จะเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เป็นที่ประจักษ์ บุญย รัตนปัญญา (อ้างถึงในอารี แสงขำ. 2550 : 10) กล่าวว่า ออสบอร์นได้ อธิบายวิธีการ “ระดมสมอง” ไว้ว่าเป็นการที่คนสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมกันใช้จินตนาการเพื่อให้เกิดความคิด ซึ่งแวบขึ้นจากจิตเหนือสำนึกของแต่ละคนไปสู่อัจฉริยะเหนือสำนึกของซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะถูกเขียนลงบนกระดานอย่างฉับพลันทันทีและไม่ยอมให้มีการวิพากษ์ วิจารณ์หรือตกลงใจจนกว่าความคิดเห็นทั้งหลายได้เขียนลงบนแผ่นกระดานทั้งหมดแล้ว หลังจากนั้นความคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้นก็ถูกวิเคราะห์ถกเถียงและตัดสินใจเพื่อกำหนดคุณค่าและแนวทางปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2562 : 285-594) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักถึง ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจสามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้อย่างเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร

ดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรอรุณพงษ์ศิริวิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ : เชียงราย ในแต่ละด้านได้ควรมุ่งเน้น 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร เลิกนอก (2563 : 151) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์ เพื่อประสานงานกับเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อ สื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัด ท่างงบประมาณการเงินให้เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้น ระดับสถานศึกษา และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรตระหนักและให้ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อันจะส่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น ส่วนผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค

ดิจิทัลต้องมีการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมี เป้าหมายในการ บริหารงานและใช้วิธีการสื่อสาร ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เข้าใจสภาวะการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่ การวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคต

1.2 ผลจากการวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกระชับกำหนดเป้าหมายและจัด ความสำคัญเร่งด่วน หาหนทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และถ่ายทอดออกมาอย่างชัดเจนให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับทราบ จึงควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาให้นำไปสู่รูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่ง ปัจจัยหลักที่สามารถพยากรณ์การเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 20 แนวทางย่อย หน่วยงานหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมของบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการพัฒนา เสริมสร้างที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ขจรอรรถพน พงศ์วิโรทธิ์ธ.(2560).แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ:เชียงราย.คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ท เทิร์น, ตาก.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ฉบับปรับปรุง 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร*, 13(2), 285-294.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นุชรี กันทะเนตร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภคพร เลิกนอก (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.: 14.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory). สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารี แสงขำ. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้เทคนิคการสอนแบบระดมสมอง. [สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Bass, B. M. and Avolio. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage
- McShan, S. L. and M. A. Von. Gilnow. (2000). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Sheninger, E. C. (2014). *Pillars of Digital Leadership*. International Center for Leadership in Education, 4-1.

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**
**Guidelines for the Distributed Leadership Development of
School Administrators under the Surin Primary Educational
Service Area Office 3**

ทักษพร สายพญาศรี¹, ศุภธนภุช ยอดสละ^{2*}, วสันต์ชัย กากแก้ว³
Taksaporn Saiphayasri¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Vasanchai Kakkaew³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010117@sru.ac.th

Received: 3 April 2023; Revised: 24 April 2023; Accepted: 26 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และ 3) ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การประสานงาน 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) วิสัยทัศน์ร่วม และ 5) ภาวะความเป็นผู้นำ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการ วิเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 30 แนวทาง 3. การประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ

มากที่สุด และได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ จำนวนทั้งสิ้น 5 วิธี ได้แก่ 1) การดูงานนอกสถานที่ 2) การมอบหมายโครงการ 3) การหมุนเวียนงาน 4) การมอบหมายงาน และ 5) การให้คำปรึกษา

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study about current conditions, desirable conditions, and needs assessment of distributed leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3; 2) to study guidelines for the development of distributed leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3; and 3) to evaluate guidelines for the development of distributed leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The sample group of this phase consisted of 288 school administrators and teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. Data were collected through a questionnaire with 0.94 reliability and an In-depth Interview. And the collected data was analyzed for frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study found that: 1. The overall current condition of distributed leadership of school Administrators was at a high level while all aspects were also at a high level when considering each aspect. The overall desirable condition of distributed leadership of school administrators was at the highest level while all aspects were also at the highest level when considering each aspect. The needs assessment were arranged in descending order as follows: 1) decision making; 2) coordination; 3) team work culture; 4) shared-vision; and 5) leadership. 2. According to the result of in-depth interviews, 30 guidelines for the Development of distributed leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 were proposed. 3. According to the guidelines for the development of distributed Leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, the overall correctness, suitability, and feasibility of the guidelines for the development of distributed leadership of school administrators were at the highest level. Further, 5 methods to develop the distributed leadership were proposed including: 1) study visit; 2) project assignment; 3) job rotation; 4) job assignment; and 5) counselling.

Keywords : Leadership Development, Distributed leadership, School Administrators

บทนำ

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในการควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ในการดึงภาวะผู้นำจากบุคลากรครูในสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการดึงภาวะผู้นำของแต่ละคนออกมา มากกว่าการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างการทำงานในสถานศึกษา (Leithwood and Jantzi, 2000) ภาวะผู้นำเป็นหัวใจสำคัญในความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่คอยขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหวังเป้าหมายของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรครูในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำมีความเชื่อมโยงกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่แค่เพียงผู้บริหารเพียงคนเดียวที่จะมีความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำมีความหลากหลาย และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทการเป็นผู้นำ รวมกลุ่มความรู้ความเชี่ยวชาญของแต่ละคนจะดีกว่าการเป็นผู้นำเพียงคนเดียว บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรเป็นภาวะผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกในกลุ่มต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อการผลักดันเป็นผู้นำ ไม่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มเพียงคนเดียวที่จะเป็นผู้นำเพียงคนเดียว เชี่ยวชาญเพียงคนเดียวเพราะจะไม่สามารถทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ (Distributed Leadership) โดยการให้ ครูบุคลากรในสถานศึกษาทุกๆ ฝ่าย มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา กระจายความเป็นผู้นำให้ทุกคนได้ มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเป็นผู้นำ โดยแต่ละคนจะมีความสามารถที่แตกต่างกัน มีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันได้มาร่วมมือกันในการทำงาน (David DeMatthews, 2014) ในการแสดงความเป็นผู้นำของแต่ละคนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นหัวหน้าทีมที่คอยช่วยให้คำแนะนำสร้างความเป็นผู้นำให้กับสมาชิกในทีม สมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน (Middlewood et al., 2005) สอดคล้องกับศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้อธิบายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆ ในองค์กรโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่นๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

จากการรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบปัญหาที่สำคัญหลายประการ อาทิ 1) ปัญหาด้านความไม่เสมอภาคในการได้รับการบริการ ทางการศึกษา เกิดจากโครงสร้างการบริหารแบบราชการรวมศูนย์ และการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนไม่เพียงพอ 2) ปัญหาการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษาจากการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ในช่วงชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 เฉลี่ยทั่วประเทศแล้วอยู่ในเกณฑ์ต่ำไม่ถึงร้อยละ 50 ในทุกรายวิชา เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศส่วนใหญ่รวมทั้งลดลงจากปีก่อนๆ และจากการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

พบว่าสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพการศึกษา และยังพบว่ามี ความแตกต่างกันสูง ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และ 3) ปัญหาการพัฒนา ครูอาจารย์และบุคคลากรทางการศึกษา มีปัญหาขาดแคลนครูอาจารย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จึงดำเนินการตามนโยบาย การศึกษา ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ เปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันที่รวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคมและเทคโนโลยี โดยการ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะ ผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดความเป็นผู้นำจากผู้บริหารไปสู่บุคลากรครูในสถานศึกษาร่วมกันบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิผลที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ และนำเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบ กระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,006 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 288 คน ระยะที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม 233 แห่ง จากการเปิดตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) จะได้สถานศึกษาที่ต้องตอบแบบสอบถาม 144 แห่ง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาละ 2 คน ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 3 กลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการศึกษางานวิจัยของ Elmore (2000); Gronn (2002); Gordon (2005); Spillane (2006); ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555); Harris (2014); พัทธพร ศิริพันธ์บุญ (2560); อัครเดช นิละโยธิน (2560); อรอนงค์ พรหมเดช (2561); ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ (2561); พัทธรา เดชโฮม (2563); คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะความเป็นผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การตัดสินใจ 4) การประสานงาน 5) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ และตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.62 – 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางการพัฒนา แนวคำถามที่ใช้มีลักษณะของคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอธิบายความสำคัญของแนวทางอย่างลึกซึ้งในแง่มุมที่หลากหลาย พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

ระยะที่ 3 แบบประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE ทำการ

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) แล้วนำค่าเฉลี่ยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดประเด็นสำคัญ ข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก มาयर่างโดยผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ นำมาเขียนข้อสรุปเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อประเมินร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิใน 5 ประเด็น คือ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน และด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรก ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิมีความสามารถด้านการบริหาร จำนวน 5 คน และจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบ กระจายความ เป็นผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล		
1. ภาวะความเป็น ผู้นำ	3.62	0.59	มาก	4.78	0.36	มากที่สุด	0.320	5
2. วิสัยทัศน์ร่วม	3.59	0.48	มาก	4.75	0.40	มากที่สุด	0.323	4
3. การตัดสินใจ	3.50	0.53	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด	0.340	1
4. การ ประสานงาน	3.55	0.44	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	0.332	3

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบ กระจายความ เป็นผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	— x	S.D.	การ แปลผล	— x	S.D.	การ แปลผล		
5. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.52	0.52	มาก	4.71	0.42	มากที่สุด	0.338	2
เฉลี่ย	3.56	0.51	มาก	4.73	0.42	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยลำดับความต้องการจำเป็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การประสานงาน 4) วิสัยทัศน์ร่วม และ 5) ภาวะความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 5 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยสรุปเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงาน และให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา

2.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูสามารถตัดสินใจร่วมกันในเรื่องสำคัญของโรงเรียนรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครู สนับสนุนให้ครูทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน

2.4 ด้านการประสานงาน ผู้บริหารพร้อมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับครูในโรงเรียน สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ ประสานงานกับฝ่าย

ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และร่วมมือกับครูเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา

2.5 ด้านวัฒนธรรมเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมมือกับครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทีมงาน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน

3. ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ภาวะความเป็นผู้นำ	4.50	0.11	มากที่สุด	4.70	0.11	มากที่สุด	4.73	0.17	มากที่สุด
2. วิสัยทัศน์ร่วม	4.50	0.11	มากที่สุด	4.73	0.18	มากที่สุด	4.77	0.18	มากที่สุด
3. การตัดสินใจ	4.53	0.11	มากที่สุด	4.63	0.24	มากที่สุด	4.77	0.18	มากที่สุด
4. การประสานงาน	4.63	0.20	มากที่สุด	4.67	0.10	มากที่สุด	4.76	0.17	มากที่สุด
5. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.53	0.18	มากที่สุด	4.57	0.09	มากที่สุด	4.76	0.18	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.54	0.14	มากที่สุด	4.66	0.14	มากที่สุด	4.76	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็น ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำในการบริหารงาน จึงใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นเรื่องคนที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำค่อยๆ เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ และส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง หากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปอีกทั้งใช้มุมมองจากหลายๆคนเพื่อช่วยในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจในภาระหน้าที่ตามความเหมาะสมและความเชี่ยวชาญ ภายใต้รูปแบบของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดการมอบหมายการตัดสินใจ ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างศูนย์กลาง การควบคุมและการมีอิสระในการคิดด้วยการแสดงความคิดเห็น ครูในโรงเรียนมีอิสระหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิด และความพยายามระหว่างกันในห้องเรียน แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและทีมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันกับครูในโรงเรียน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนเปิดการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ (PNI Modified) จะพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การประสานงาน วิสัยทัศน์ร่วม และภาวะความเป็นผู้นำ จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่ภาวะความเป็นผู้นำเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด คิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้อธิบายถึงการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์กรโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำโดย การกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่น ๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2.1 ผลการยกวางแผนทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำข้อมูล

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำทั้ง 5 ลำดับ มาร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ และนำแต่ละข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีคะแนนสูงสุด 5 ลำดับแรกมาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ สรุปได้ว่าได้ร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การประสานงาน 4) วิสัยทัศน์ร่วม และ 5) ภาวะความเป็นผู้นำ และได้แนวทางการพัฒนาทั้งหมด 30 แนวทางย่อย สอดคล้องกับปจวรีรัตน์ อิงคะวะระ (2561) ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม (Share Vision, mission, and goals) พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระจายภาวะผู้นำให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน 2) การประสานงานและความร่วมมือ (Collaboration and cooperation) พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการทำงานแบบความร่วมมือ ผู้บริหารและบุคลากรครูในโรงเรียนมีการทำงานแบบร่วมมือกันแก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ในบรรยากาศการทำงานด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน 3) กระบวนการตัดสินใจ (Decision making) พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถดำเนินการตามกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมได้ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความเชี่ยวชาญของตนเอง ร่วมตัดสินใจในเป้าหมายของโรงเรียน 4) ความรับผิดชอบและการตระหนักรับผิดชอบ (Responsibility and accountability) พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อการทำงานของบุคลากรครูและผลลัพธ์ของโรงเรียน

2.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และความสามารถที่จะเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำและแสดงความคิดเห็นในการสัมภาษณ์ได้อย่างเหมาะสม จึงได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและมีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผลการสัมภาษณ์รายด้าน สรุปดังนี้ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงาน และให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูสามารถตัดสินใจร่วมกันในเรื่องสำคัญของโรงเรียนรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครู สนับสนุนให้ครูทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่

เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน ด้านการประสานงาน ผู้บริหารพร้อมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับครูในโรงเรียน สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และร่วมมือกับครูเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา ด้านวัฒนธรรมเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมมือกับครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทีมงาน วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน จึงถือได้ว่าแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีความสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ครอบคลุมทุกประเด็น ยุทธศาสตร์ได้กำหนดให้ใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model 70 : 20 : 10 ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ผสมผสานกัน 3 รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด 70 คือ การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ เช่น การมอบหมายงาน การมอบหมายโครงการ การดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน 20 คือ การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การให้คำปรึกษา การเป็นที่เลี้ยง 10 คือ การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความ ต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางการพัฒนา แนวคำถามที่ใช้มีลักษณะของคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอธิบาย ความสำคัญของแนวทางอย่างลึกซึ้งในแง่มุมที่หลากหลาย พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะความเป็นผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การตัดสินใจ 4) การประสานงาน 5) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 30 แนวทางย่อย ทั้งนี้ สอดคล้องกับบรอนนค์ พรหมเดช (2561) ศึกษาการกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership practice) องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจ (Decision) และองค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Teamwork culture) และ คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม และองค์ประกอบที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลจากการวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำต้องมีรูปแบบ กระบวนการที่ทำทนายในการกระจายความเป็นผู้นำ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูสามารถตัดสินใจร่วมกันในเรื่องสำคัญของโรงเรียนรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครู สนับสนุนให้ครูทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

1.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปวางแผนในการพัฒนาตนเองได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อจะได้ค้นคว้าวิจัยที่เป็นรูปแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อให้มีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579). กระทรวงศึกษาธิการ

- คมคาย น้อยสิทธิ์. (มิถุนายน, 2565). การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(4), 1733-1737.
- ฐานัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวิ พิพัฒนลักษณ์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร. (พ.ศ. 2561 - 2565). คู่มือการพัฒนาแบบ 70:20:10 Learning Model. ม.ป.พ.
- พัชรา เดชโฮม. (2563). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พัชรา วาณิชดิน. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. ปริญญา.
- พัชรพร ศิริพันธ์บุญ. (กรกฎาคม-กันยายน, 2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(4), 171-173.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. 2550. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2564). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2564. กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อักรเดช นิละโยธิน (2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- อรอนงค์ พรหมเดช. (มกราคม-เมษายน, 2561). การกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วารสารวิจัยและพัฒนาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 71-74.

- Cacioppe R (1998). Leaders developing leaders: an effective way to enhance leadership development programs. *Leadership & Organization Development Journal* 19(4): 194-198.
- DeMatthews, D. (2014). "Principal and teacher collaboration: An exploration of Distributed leadership in professional learning communities." *International Journal of Educational Leadership and Management* 2(2): 176-206.
- Gronn,P.(2002). *Distributed Leadership as a Unit of Analysis*. Leadership Quarterly.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management*, 30(2), 95-110.
- Helen Gunter, Dave Hall and Joanna Bragg (2013). *Distributed Leadership a study in Knowledge Production*: Article in Educational Management Administration & Leadership Semtember 2013.
- Leithwood, K.& Jantzi, D. (2000). *The Relative Effects of Principal and Teacher sources of Leadership on Student Engagement with School*. Educational Administration Quarterly. Vol. 35. 679 - 706.
- Leithwood, K, & Jantzi, D. (2006). Linking leadership to student learning: The contribution of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.
- Spillane, J.P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J.B. (2004). towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
Guidelines for the Development of Coaching Leadership of
School Administrators under the Secondary Educational
Service Area Office Surin

จิรนนท์ ปัญญาสาร¹, ศุภธนภุช ยอดสละ^{2*}, ประภาพร บุญปลอด³
Jeeranan Panyasarn¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Prapapon Boonplod³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat UNIVERSITY

*Corresponding email: 64054010110@ms.srru.ac.th

Received: 2 April 2023; Revised: : 24 April 2023; Accepted: 26 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา และระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน และครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 ฝ่าย จำนวน 280 คน รวม 350 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีระดับความเชื่อมั่น 0.91 จำนวน 50 ข้อ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร มีจำนวน 5 แนวทาง คือ (1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (2) การสนับสนุนทาง

สังคม (3) พฤติกรรมประชาธิปไตย (4) พฤติกรรมการมีอำนาจ และ (5) การฝึกอบรมและการแนะนำ 25 แนวทางย่อย และ 4 วิธีการพัฒนา ได้แก่ การอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 3) ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสอนงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) study the current and desirable conditions of coaching leadership of school administrators; 2) study the guidelines for the development of coaching leadership of school administrators; and 3) evaluate the guidelines for the development of coaching leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin. The study was divided into 3 phases. Phase 1 was the study about the current and desirable conditions of coaching leadership of school administrators. Phase 2 was the study about guidelines for the development of coaching leadership of school administrators. Phase 3 was the study to evaluate the guidelines for the development of coaching leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin. The sample group consisted 350 participants (70 school administrators and 280 heads from 4 work-groups) received from a multi-stage sampling. Data were collected through a questionnaire and an in-depth interview. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The study found that: 1. The overall current condition of coaching leadership of school administrators was at a high level while the over desirable condition of coaching leadership of school administrators was at the highest level. 2. The guidelines for the development of coaching leadership of school administrators comprised of 5 main components including: positive feedback; social support; democratic behavior; dominant behavior; and training. In addition, the guidelines for the development of coaching leadership of school administrators also employed 25 sub-approaches and 4 development methods including training, workshop, study trip, and coaching and mentoring. 3. develop the coaching leadership of school administrators were introduced. The overall correctness, suitability, and feasibility of the guidelines for the development of coaching leadership of school administrators were at the highest level.

Keywords: Coaching Leadership, Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลายด้าน ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจึงจะสามารถก้าวเข้าสู่องค์กรชั้นนำและสามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริง โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มไปสู่เป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่ก็พบว่า การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ซึ่งการที่ผู้เรียนจะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวต้องเกิดจากความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะกลุ่มครูผู้สอนซึ่งถือเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน แต่ในยุคที่ครูผู้สอนมีภาระงานมากกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้นต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังเช่นผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Educational Test) ปีการศึกษา 2565 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั่วประเทศมีผลคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์เฉลี่ย 50 เปอร์เซนต์ในทุกรายวิชา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน), 2565) ครูจึงกลายเป็นกลุ่มแรกที่เป็นจำเลยต่อสังคม ดังนั้นกลุ่มผู้บริหารการศึกษาและกลุ่มผู้สนับสนุนการศึกษาจึงมีหน้าที่ในการช่วยเหลือ สนับสนุน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละคน

จากสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ซึ่งจากงานวิจัยของพิมพ์ลัญช์ นันทยทวิกุล (2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางการบริหารนั้นมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นส่วนหนึ่งของแรงขับเคลื่อน นอกจากนั้นงานวิจัยในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนจากผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงผู้อื่น (Blanchard, 2006) ภาวะผู้นำที่

เหมาะสมจึงควรมีการให้การสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ผู้นำที่เปรียบเสมือนผู้ให้คำแนะนำ ด้วยเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching leadership) จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำแบบสอนงานเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรภายใต้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์เพื่อช่วยเหลือกัน (Boyatzis et al., 2006)

ทั้งนี้ในสถานการณ์ปัจจุบัน การที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกันนั้น ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำแบบสอนงานแก่ครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา สอดคล้องกับการวิจัยของชนิสรา ฮวดสี (2556) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารที่สูงขึ้นนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและการทำงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นประสิทธิภาพของผู้นำจึงมีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้เล็งเห็นว่าปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดีแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2565) ฉะนั้นแล้วผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ อันจะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อไปยังครูและเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ทั้ง 8 สหวิทยาเขต เป็นจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 85 แห่ง โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 85 คน และครูหัวหน้างาน 4 ฝ่ายจำนวน 340 คน รวม 425 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มแยกตามตามสหวิทยาเขต เพื่อให้ได้จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้สถานศึกษาจำนวน 70 แห่ง โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน และครูหัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 280 คน รวม 350 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู หัวหน้า งาน 4 ฝ่าย	รวม
สหวิทยาเขต 1	9	7	7	28	35
สหวิทยาเขต 2	10	8	8	32	40
สหวิทยาเขต 3	9	7	7	28	35
สหวิทยาเขต 4	12	10	10	40	50
สหวิทยาเขต 5	11	10	10	40	50
สหวิทยาเขต 6	12	10	10	40	50

สหวิทยาเขต 7	12	10	10	40	50
สหวิทยาเขต 8	10	8	8	32	40
รวม	85	70	70	280	350

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ได้แก่ Chelladurai, P. (1990), Matt Somers (2002), Herminai Ibarra (2004), Campbell & Samiec (2005), Noer, Leupold & Valle (2007), Liu, Cheng-Yung (2008), Fatemeh et al. (2010), Williams, Gary P. (2010), วิณา ก้วยสมบุรณ์ (2547), เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) และ ชนิสา ฮวดศรี (2556) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสอนงาน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก 2) การสนับสนุนทางสังคม 3) พฤติกรรมประชาธิปไตย 4) พฤติกรรมการมีอำนาจ และ 5) การฝึกอบรมและการแนะนำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 จำนวน 50 ข้อ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) ซึ่งมีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ตอบ

สามารถแสดงความคิดเห็น อธิบายความสำคัญของแนวทางอย่างลึกซึ้งในแง่มุมที่หลากหลาย พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

ระยะที่ 3 ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 25 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ฉบับ โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE และทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 5 ลำดับมากำหนดประเด็นสำคัญที่จะยกร่างโดยผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน และนำมาเขียนข้อสรุปเนื้อหาให้ครอบคลุมทุกประเด็น หาค่าความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตดำเนินการจัดกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อหาแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางโดยใช้แบบประเมินความถูกต้อง

ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงดังตารางที่ 2

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความ

ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสอนงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล		
1.การสนับสนุนทางสังคม	3.78	0.53	มาก	4.63	0.37	มากที่สุด	0.225	2
2.การฝึกอบรมและการแนะนำ	3.89	0.52	มาก	4.65	0.37	มากที่สุด	0.195	5
3.พฤติกรรมประชาธิปไตย	3.85	0.52	มาก	4.63	0.30	มากที่สุด	0.203	3
4.พฤติกรรมการมีอำนาจ	3.82	0.52	มาก	4.58	0.33	มากที่สุด	0.199	4
5.การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก	3.83	0.53	มาก	4.77	0.32	มากที่สุด	0.245	1
เฉลี่ย	3.83	0.50	มาก	4.65	0.31	มากที่สุด		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่

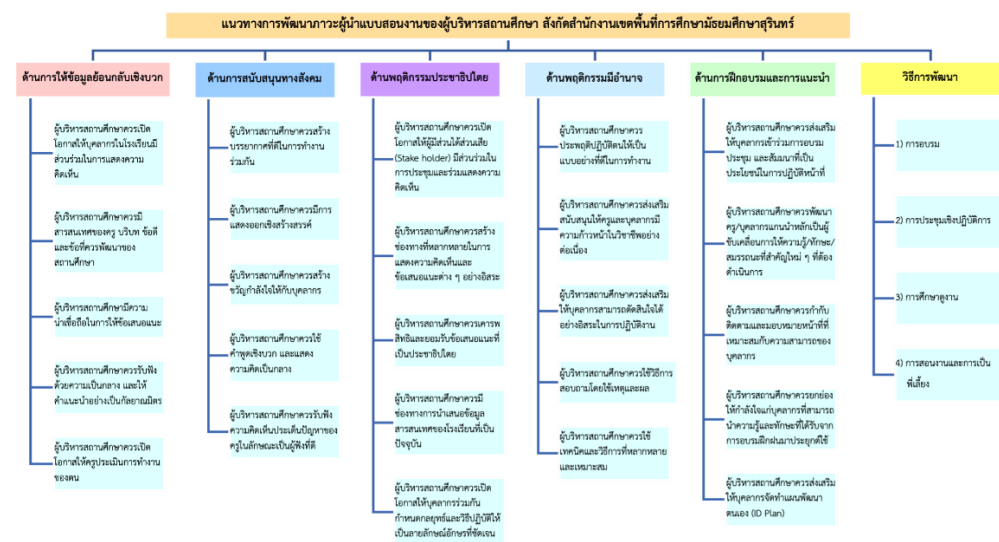
ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก(PNI Modified=0.245) 2) การสนับสนุนทางสังคม (PNI Modified=0.225) 3) พฤติกรรมประชาธิปไตย (PNI Modified=0.203) 4) พฤติกรรมการมีอำนาจ(PNI Modified = 0.199) และ 5) การฝึกอบรมและการแนะนำ(PNI Modified = 0.195) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

แนวทางการพัฒนาและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สรุปว่าได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางและวิธีการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อจัดทำเป็นร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จาก 5 องค์ประกอบ ได้ 25 แนวทาง และ 4 วิธีการพัฒนา

3. ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำ แบบสอนงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
1. การสนับสนุนทางสังคม	4.71	0.19	มากที่สุด	4.62	0.08	มากที่สุด	4.63	0.27	มากที่สุด
2. การฝึกอบรมและการ แนะนำ	4.69	0.18	มากที่สุด	4.62	0.21	มากที่สุด	4.66	0.19	มากที่สุด
3. พฤติกรรม ประชาธิปไตย	4.64	0.20	มากที่สุด	4.69	0.06	มากที่สุด	4.64	0.22	มากที่สุด
4. พฤติกรรมการมีอำนาจ	4.60	0.13	มากที่สุด	4.57	0.25	มากที่สุด	4.63	0.27	มากที่สุด
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เชิงบวก	4.69	0.20	มากที่สุด	4.71	0.19	มากที่สุด	4.77	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.12	มากที่สุด	4.64	0.10	มากที่สุด	4.70	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำแบบสอนงาน หรือ Coaching Leadership คือผู้นำที่เชื่อมต่อเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิกในทีมกับเป้าหมายขององค์กรได้ โดยพวกเขามักจะโฟกัสที่การพัฒนาคนให้ประสบความสำเร็จในอนาคต และการพูดคุยกับสมาชิกในทีม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อใจในการทำงาน ซึ่งผู้นำแบบสอนงานจะสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีสมาชิกทีมที่ต้องการพัฒนาทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานในระยะยาว หรือ มีสมาชิกในองค์กรที่ผู้นำเห็นว่าควรค่าแก่การพัฒนาต่อ สอดคล้องกับ สันติ สิทธิจินดา (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้ฝึกสอนมีความสัมพันธ์กับนักกีฬาเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อสภาพจิตใจ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการแข่งขัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกซ้อมและการแข่งขันที่ดีขึ้น ดังที่ อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรสูงช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การสั่งการ การสร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดและความสำเร็จต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ สิทธิจินดา (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงานต่อพฤติกรรมการเล่นและผลการแข่งขันฟุตบอลในการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ พบว่ามีครูผู้สอนนิยมใช้ภาวะผู้นำแบบสอนงานอยู่ในระดับมากในการทำงานเพราะทำให้นักกีฬาเกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อการเล่นและผลแข่งขัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .01 และบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สอนโกย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์พบว่าการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำแบบสอนงานนั้นมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาดตนเองโดยจะใช้เวลาในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีกลยุทธ์ที่หลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและสถานการณ์ คล้ายคลึงกับงานวิจัยของปาริชาติ สอนโกย

(2561) “สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุงโดยใช้ (PNI Modified) จะพบได้ว่าด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านพฤติกรรมประชาธิปไตย ด้านพฤติกรรมการมีอำนาจและด้านการฝึกอบรมและการแนะนำ จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกเป็นสิ่งอื่นใด การให้และรับฟัง สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเข้าใจของเพื่อนร่วมงานและบุคลากรเป็นอันดับแรก มองข้ามความคิดเห็นเฉพาะในส่วนของตน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การบรรยายหรืออธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้ได้รับข้อมูลย้อนกลับมีพฤติกรรมคืออะไร สิ่งใดเป็นการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับ ชนิสา ฮวดสี (2556) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านการสะท้อนกลับของการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคลากรและตอบสนองได้ทันที เน้นการให้ข้อมูลผลการกระทำในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและเป็นไปเพื่อที่จะส่งเสริมให้ตระหนักถึงผลการดำเนินงานที่ดีและเป้าหมายอื่น ๆ สอดคล้องกับปาริชาติ สอนโกย (2561) จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการแนะนำ ด้านพฤติกรรมประชาธิปไตย ด้านการสนับสนุนทางสังคมและด้านพฤติกรรมการมีอำนาจตามลำดับ

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 ผลจากสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ข้อมูล

ย้อนกลับเชิงบวก 2) ด้านการสนับสนุนทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรมประชาธิปไตย 4) ด้านพฤติกรรมการมีอำนาจ และ 5) ด้านการฝึกอบรมและการแนะนำ ประกอบด้วย 25 แนวทาง ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) มีสารสนเทศของครู บริบท ข้อดีและข้อที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา 3) มีความน่าเชื่อถือในการให้ข้อเสนอแนะ 4) รับฟังด้วยความเป็นกลาง และให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร 5) เปิดโอกาสให้ครูประเมินการทำงานของตน 6) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน 7) มีการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ 8) สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร 9) ใช้คำพูดเชิงบวกและแสดงความคิดเห็นเป็นกลาง 10) รับฟังความคิดเห็นประเด็นปัญหาของครูในลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี 11) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake holder) มีส่วนร่วมในการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็น 12) สร้างช่องทางที่หลากหลายในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ อย่างอิสระ 13) เคารพสิทธิและยอมรับข้อเสนอแนะที่เป็นประชาธิปไตย 14) ควรมีช่องทางการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่เป็นปัจจุบัน 15) เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติให้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน 17) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 18) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 19) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน 20) ใช้วิธีการสอบถามโดยใช้เหตุและผล 21) ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม 22) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม และสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ 23) พัฒนาครู/บุคลากรแกนนำหลักเป็นผู้ขับเคลื่อนการให้ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่สำคัญใหม่ๆ ที่ต้องดำเนินการ 24) กำกับ ติดตามและมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร 25) ยกย่อง ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมฝึกฝนมาประยุกต์ใช้ และได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานจำนวนทั้งสิ้น 4 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสา ฮวดสี (2556) พบว่า Coaching Leadership หรือภาวะผู้นำแบบสอนงาน ที่นำมาพัฒนาผู้บริหารด้วยงานวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารมีความรู้ และทักษะ ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ทำให้บริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นและปาริชาติ สอนไก่อ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก 2) การฝึกอบรมและการแนะนำ 3) พฤติกรรมประชาธิปไตย 4) การสนับสนุนทางสังคม และ 5) พฤติกรรมการมีอำนาจ

3. ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน

3.1 การประเมินแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก 2) การฝึกอบรมและการแนะนำ 3) พฤติกรรมประชาธิปไตย 4) การสนับสนุนทางสังคม และ 5) พฤติกรรมการมีอำนาจ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม และสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาครูบุคลากรแกนนำหลักเป็นผู้ขับเคลื่อนการให้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สำคัญใหม่ๆที่ต้องดำเนินการ ซึ่งบางส่วนคล้ายคลึงกับ ชนิสา ฮวดสี (2556) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องแสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบสอนงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและการแนะนำ (training and instruction) 2) การสนับสนุนทางสังคม (social support) 3) พฤติกรรมประชาธิปไตย (democratic behavior) 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) 5) พฤติกรรมการมีอำนาจ (autocratic behavior) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานทั้ง 5 องค์ประกอบจะครอบคลุมลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสอนงานจะทำให้มีคุณลักษณะผู้นำในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ คล้ายคลึงกับ ปาริชาติ สอนโก้ย (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ ปรับปรุงความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะที่มีความหมายแก่ครูการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์และเป้าหมายในปัจจุบัน เป็นผู้ให้การเรียนการสอน สร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนให้เหนียวแน่นทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความมั่นใจในการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้ปรับปรุง พัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีส่วน

ร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผลการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดความพึงพอใจ มั่นใจจากผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้น ระดับสถานศึกษา และระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรตระหนักและให้ความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ในด้านการการสนับสนุนทางสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้มีภาวะผู้นำแบบสอนงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น ส่วนผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมกรรมกรมีอำนาจ ดังนั้น ผู้นำแบบสอนงานต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และดูแลกันและกัน เพื่อให้เกิดทักษะที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการบริหารในปัจจุบัน เพราะจะทำให้เข้าใจสถานการณ์อันแท้จริงของการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ

1.2 ผลจากการวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและแสดงออกถึงการยอมรับในข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเอง รู้จักต้นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ให้มากขึ้น จึงควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้นำไปสู่รูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สามารถพยากรณ์การเป็นภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา 25 แนวทางย่อย และ 4 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งได้แก่ การอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ทางด้านหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมของบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อจะได้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชนิสรา ฮวดศรี. (2556). *โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีชาดี สอนไถย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์พัลลภ นันทยทวิกุล. (2557). *ภาวะผู้นำของการบริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *ค่าสถิติพื้นฐานระดับประเทศของผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. <https://data.go.th/dataset/it-16-19>
- สันติ สิทธิจินดา. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้ฝึกสอนและความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเล่นและผลการแข่งขันฟุตบอลในการแข่งกีฬายาวชนแห่งชาติครั้งที่ 27*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552, 19 สิงหาคม). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552- 2561)*. <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/695>
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- B2B International. (2021, 3 June). *What is an in-depth interview?*. Retrieved from <https://www.b2binternational.com/research/methods/faq/what-is- a-depth-interview/>
- Blanchard, K. (2006). What keeps clients up at night?. *Practical Accountant*, 39(6), 9.

- Boyatzis, R.E., Smith, M.L. & Blaize, N. (2006). Developing sustainable leaders through coaching and compassion. *Academy of Management Learning and Education*, 5,8–24.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Macfarlan, A. (2020, 7 January). *In-depth Interviews*. Retrieved from

**ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**
**Servant Leadership of School Administrators under
the Secondary Educational Service Area Office Surin**

ณัฐพล จันทรเพ็ง¹, ศุภธนภษ ยอดสละ^{2*}, ทรงเดช สอนใจ³
Nattapon Chanpeng¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Songdet Sonjai³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010101@ms.sru.ac.th

Received: 2 April 2023; Revised: 24 April 2023; Accepted: 26 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือการวิจัย คือแบบประเมิน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน และครูหัวหน้างาน 4 ฝ่าย 280 คน เครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ 7 องค์ประกอบ คือ (1) การเสริมพลังอำนาจ (2) การบริการ (3) ความนอบน้อม (4) การรับฟัง (5) การตระหนักรู้ (6) การมีวิสัยทัศน์ และ (7) การไม่เห็นแก่ตัว ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 30 แนวทาง และวิธีการพัฒนาจำนวน 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การศึกษาต่อ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบให้บริการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the components and synthetic of servant leadership of school administrators; 2) to study current conditions and desirable conditions of servant leadership of school administrators; and 3) to study guidelines for the development of servant leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin. This research has 3 phases; the first phase is to study the components and synthetic of servant leadership of school administrators from the concepts, theories, and related documents from 10 academicians. Assessment of the components by 5 experts. The research tool is an assessment form. The second phase is to study current conditions and desirable conditions of servant leadership of school administrators. The sample group consisted of 350 participants (70 school administrators and 280 heads from 4 work groups). According to this phase, a questionnaire was used for data collection and the collected data was analyzed for frequency, mean, percentage, and standard deviation. The third phase studied guidelines for the development of servant leadership of school administrators through a focused-group discussion with 11 experts. The research tools were focused-group discussion record and content analysis. The study found that:

The study found that: 1.) The servant leadership of school administrators consisted of 7 components including (1) empowerment; (2) service; (3) humility; (4) listening; (5) self-awareness; (6) vision; and (7) unselfishness. The overall suitability of the components was at the highest level. 2) The overall current condition of servant leadership of school administrators was at a high level. In addition, the study also showed that the overall desirable condition of servant leadership of school administrators was at the highest level. 3) The guidelines for the development of servant leadership of school administrators were 30 approaches and 4 methods including 1) training; 2) study trip; 3) workshop; and 4) further education.

Keywords : Leadership Development, Servant Leadership

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนา โดยเฉพาะ “การพัฒนานคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2559: 10) การพัฒนานคนไทยมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้

ระบุความสำคัญของการพัฒนาคนไทยไว้ในวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ปีพ.ศ. 2560-2579 ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเหตุนี้ การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ดังนั้นบุคลากรวิชาชีพด้านการศึกษจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยความเป็นมืออาชีพในของบุคลากรในสถานศึกษานี้จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ “ผู้นำ” หรือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการขยายผลการพัฒนาความเป็นมืออาชีพสู่ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

จากสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีต มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ที่มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานให้น่าตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม เปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะเป็นการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกันที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant leadership) จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554: 3)

ภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรเป็นอันดับแรกมองข้าม ผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเหล่านั้นโดยใช้อำนาจทางศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและบุคลากรประสบ ความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556: 23)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (2562 : 66) จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาและเป็นตัวขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อทำบทบาทหน้าที่ขององค์กรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำแบบให้บริการที่จะสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อค้นหาประเด็นหรือข้อเสนอนะที่อาจนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 85 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 85 คน และครูหัวหน้างานงาน 4 ฝ่าย 340 คน รวม 425 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มแยกตามขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้สถานศึกษาจำนวน 70 แห่ง โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน และครูหัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 280 คน รวม 350 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.3 ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. ขอบเขตเนื้อหา

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ Greenleaf (2002), Spears (2002), Sendjaya and Jame (2002), Patterson (2003), Winton (2003), Poon (2006), Yulk (2010), จีวรธร เล่งพานิชย์ (2554), ปองภพ ภูจอมจิตร (2555), ลัดดาวัลย์ สอนสุภาพ (2557) ผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ

โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเสริมพลังอำนาจ 2) การบริการ 3) ความนอบน้อม 4) การรับฟัง 5) การตระหนักรู้ 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) การไม่เห็นแก่ตัว

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ระยะที่ 2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จำนวน 50 ข้อ

ระยะที่ 3 เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยกำหนดประเด็นการสนทนาจากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ของแต่ละด้านมาระดมความคิดโดยการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการพัฒนา แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนามีลักษณะของคำถามปลายเปิดเปิดโอกาสให้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นอธิบายความสำคัญของแนวทางอย่างลึกซึ้งในแง่มุมที่หลากหลาย พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ และ แบบประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 5 ข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

5.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ของนักวิชาการ จำนวน 10 คน และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1.2 ดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบประเมินกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ นำข้อที่มีความเหมาะสมวิเคราะห์จากค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 50 ข้อ แล้วจัดทำแบบสอบถาม

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

5.2.1 ดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

5.2.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNImodified) นำค่าเฉลี่ยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดประเด็นสำคัญ นำข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาয়กร่างโดยผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการ นำมาเขียนข้อสรุปเนื้อหาครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

5.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

5.3.2 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ 11 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3 นำแนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความสามารถด้านการบริหารและภาวะผู้นำแบบให้บริการ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัย

1. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การวิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับความเหมาะสม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.71	0.17	มากที่สุด
2	ด้านการบริการ	4.94	0.13	มากที่สุด
3	ความนอบน้อม	4.65	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการฟัง	4.57	0.19	มากที่สุด
5	ด้านการตระหนักรู้	4.70	0.07	มากที่สุด
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.74	0.21	มากที่สุด
7	ด้านความไม่เห็นแก่ตัว	4.76	0.22	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.73	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อวางแผนในการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูหัวหน้างาน 4 ฝ่ายงาน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล		
1. การเสริมพลังอำนาจ	3.68	0.46	มาก	4.67	0.41	มากที่สุด	0.269	4
2. การบริการ	3.61	0.46	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด	0.298	1
3. ความนอบน้อม	3.72	0.48	มาก	4.63	0.41	มากที่สุด	0.245	7
4. การรับฟัง	3.73	0.47	มาก	4.67	0.43	มากที่สุด	0.257	6
5. การตระหนักรู้	3.67	0.45	มาก	4.64	0.42	มากที่สุด	0.260	5
6. การมีวิสัยทัศน์	3.69	0.46	มาก	4.69	0.41	มากที่สุด	0.276	2

องค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบให้บริการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล		
7. การไม่เห็นแก่ตัว	3.64	0.46	มาก	4.64	0.42	มากที่สุด	0.275	3
เฉลี่ย	3.70	0.43	มาก	4.71	0.40	มากที่สุด		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การบริการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การไม่เห็นแก่ตัว 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) การตระหนัก 6) การรับ และ 7) ความนอบน้อม ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แนวทางการพัฒนาและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จาก
การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางและวิธีการพัฒนาการพัฒนาก้าวหน้าแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.1 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ นักวิชาการ ได้แก่ Greenleaf (2002); Spears (2002); Sendjaya and Jame (2002); Patterson (2003); Winton (2003); Poon (2006); Yulk (2010); จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554); ปองภพ ภูจอมจิตร (2555); ลัดดาวัลย์ สอนสุภาพ (2557) ผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการโดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 2) ด้านการบริการ 3) ด้านความนอบน้อม 4) ด้านการรับฟัง 5) ด้านการตระหนักรู้ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 7) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ทั้งนี้ที่สรุปผลการสังเคราะห์เช่นนี้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นก่อน รับผิดชอบต่อความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว เห็นคุณค่าของผู้อื่น พัฒนาผู้อื่น สนับสนุนให้คนในองค์กรได้มี การพัฒนาอย่างเต็มที่ มีภาวะพร้อมที่จะประสานใจ และร่วมงานกับผู้อื่น เพื่อการสร้างสังคม ชุมชน ที่เป็นหนึ่งเดียวกันด้วยความเสียสละ ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิชาการที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบให้บริการ เช่น Yulk (2010: 404) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการ เป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรมคือ การให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ในงานที่ตนทำมากขึ้น ทั้งนี้ผลการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน บางส่วนยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554: 32) ได้ทำการศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การบริการ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) การไม่เห็นแก่ตัว และ 4) ความนอบน้อม และ บางส่วนยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปองภพ ภูจอมจิตร (2555: 90) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการจากองค์ประกอบจำนวน 54 องค์ประกอบ สรุปได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบให้บริการจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การบริการ 3) การตระหนักรู้ และ 4) ความนอบน้อม

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำให้บริการ ในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สรุปได้ว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ บังอร ไชยเผือก (2550: 93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างโน้มน้าวจิตใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวจิตใจ การมองการณ์

ไกล การฟัง การเยียวยารักษา การอุทิศตัวเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้

2. สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ดังที่ ประภาพรพรณ รักเลี้ยง (2556: 2-3) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งถือเป็นอนาคตที่สำคัญของสถานศึกษา ผู้นำที่ดีจะสามารถโน้มน้าวการดำเนินงานของร่วมงานให้ช่วยกันปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จอย่างสูง รวมถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะนำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมาสู่สถานศึกษาและยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้นำแนวคิดของภาวะผู้นำสมัยใหม่มาใช้ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการเป็นผู้ที่ถูกเรียกให้รับใช้ก่อนที่จะนำผู้อื่น มีหัวใจของการบริการและพร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานและมีการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด (2564: 486-500) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำแบบให้บริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ เพื่อให้บุคคลและองค์การเจริญเติบโต บรรลุหน้าที่ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์การ เขาจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่เท่าที่องค์การจะมอบหมายงานให้ปฏิบัติและบทบาทที่ผู้นำต้องแสดงในองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์การ และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบให้บริการ การเป็นผู้นำแบบให้บริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของ การควบคุมร่วม ซึ่งก็คือการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือผู้ตาม ผู้นำแบบให้บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามพื้นฐานของความคิดวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับบุคลากรมากที่สุด ซึ่งเทียบเคียงกับกับ จีวรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554: 199 -203) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบให้บริการในระดับมาก โดยมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำแบบให้บริการอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ พรหมจรรย์ (2556: 67) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายองค์ประกอบอยู่ใน ระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ (PNI Modified) จะพบได้ว่าด้านการบริการ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการรับฟัง และ ด้านความนอบน้อม ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่การบริการเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรเป็นอันดับแรก มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา นิธานานนท์ (2557: 17) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการ หรือภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลที่ต้องการบริการเพื่อนร่วมงานและพนักงานเป็นอันดับแรก กล่าวคือ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการอุทิศตนในการทำงานโดยเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานและพนักงานจนมอบอำนาจแก่ผู้ร่วมงานและพนักงาน และอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและพนักงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.1 ผลจากกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คนเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และความสามารถที่จะเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการ และแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างเหมาะสม จึงได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและมีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ศึกษานិเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงถือได้ว่าแนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีความสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการจำนวนทั้งสิ้น 30 แนวทาง ได้แก่ 1) ยกย่องเชิดชูเกียรติแสดงความยินดีบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น 2) สนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง 4) มีความเป็นประชาธิปไตย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง 6) แสดงออกถึงความมีน้ำใจ คิดช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับผู้อื่น 7) สร้างช่องทางติดต่อต่างๆ ที่สามารถทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ 8) รับรู้ และเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้มารับบริการ 9) สร้างทีมงานเพื่อให้การช่วยเหลือบุคลากร 10) จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรและผู้รับบริการ 11) บริหารจัดการงานบนพื้นฐานความเสมอภาค 12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงกริยาท่าทางที่สุภาพ 13) ให้เกียรติเคารพฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 14) มีทักษะในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย 15) แสดงออกถึงความนอบน้อมด้วยความจริงใจ 16) รับฟังข้อคิดเห็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ 17) สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น 18) มีการเปิดใจให้กว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็น 19) ฝึกทักษะการฟังและทักษะการคิดวิเคราะห์

ด้วยเหตุผล 20) ร่วมกัน SWOT เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ 21) ประเมินตนเองและให้ผู้อื่นร่วมประเมิน 22) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 23) รับมือกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับการทำงานที่มีความแตกต่างตามบริบทของพื้นที่ 24) ไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว 25) ร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร 26) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผนล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม 27) จัดทำแบบแผนในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) 28) กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 29) จัดกิจกรรมปลูกฝังให้บุคลากรมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม 30) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละ อุทิศตน โดยไม่หวังผลตอบแทนและได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการ จำนวนทั้งสิ้น 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การศึกษาต่อ สอดคล้องกับ เก็จนก อี๋วงศ์ (2562) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับ ความนิยมซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใด ประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบที่สำคัญคือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดีซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลักและคำถามเพื่อการสรุป ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นอกจากนั้นต้องมีเจ้าหน้าที่อื่นๆ ได้แก่ ผู้จัดบันทึก และเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ตลอดจนมีอุปกรณ์ สถานที่และการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์” โดย ภาพรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการศึกษา แนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดย กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 2) ด้านการบริการ 3) ด้านความอ่อนน้อม 4) ด้านการรับฟัง 5) ด้านการตระหนักรู้ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 7) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ประกอบด้วย 30 แนวทาง และ 4 วิธีการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ The Greenleaf Centre for Servant Leadership Winton (2003) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการมีค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้นำตระหนักว่าคนทุกคนต้องการเป็นคนที่สำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุม 2) การให้คุณค่ากับ อิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล และ 3) การเชื่อใน ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่นและมอบอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ และ รัตนกร ยิ้มประเสริฐ (2558 : 45) กล่าวว่า กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบ ให้บริการเป็นภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ มอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงาน และการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับฟังที่ดี ดังนั้นระดับสถานศึกษา และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรตระหนักและให้ความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ในด้านการรับฟัง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้มีภาวะผู้นำเฝ้าบริการที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น

1.2 ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานตนเองเพิ่มมากขึ้น หรือนำไปพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการให้กับครูในสังกัดด้วยก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมของบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อจะได้ค้นคว้าวิจัยที่เป็นรูปแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อให้มีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานตนเองและสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐควรหามาตรการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 12(1), 18-19.

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหาร*

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพสุคนธ์ บุณยรอด. (2564). ภาวะผู้นำมุงบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิต

การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัการ*, 5(2), 486-500.

บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียน*

- คาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- มัทนา นิณานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลก. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนกร ยิ้มประเสริฐ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลัดดาวัลย์ สอนสุภาพ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.
- อรุณ พรหมจรรย์. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Greenleaf, R.K.. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. NJ: Paulist Press.
- Patterson, K. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Doctoral dissertation. Regent University, Virginia Beach, VA. USA.
- Poon, R. (2006). "A model for servant leadership, self-efficacy and mentorship school of leadership studies". [Online] Available: http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2004pd/Poon_model_servant_leadership.pdf. Retrieved August 20, 2022.
- Sen Sendjaya, James C Sarros. (2002). *Servant leadership: It's origin, development, and application in organizations*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 9(2) : 57-64.
- Spears, L.C. (2002). *Focus on Leadership: Servant-leadership for the 21st Century*. John Wiley & sons.

- Winston, B. (2003). *Extending Patterson's servant leadership model: Explaining how leaders and follower interact in a circular model. In Proceedings of the 2003 Servant Leadership Research Roundtable*. Virginia Beach, VA: Regent University.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

Administrative Factors Affecting Personnel Management
Success of Schools Administrators Under Secondary
Educational Service Area Office Nakhon Phanom

นราดล ยตะโคตร^{1*}, บุญมี ก่อบุญ², เอกลักษณ์ เพียสา²
Naradon Yatakoate^{1*}, Boonmee Koboorn², Akkaluck Pheasa²

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Master of Education, Educational Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University

² อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding email: 131480naradon@gmail.com

Received: 4 April 2023; Revised: 23 May 2023; Accepted: 29 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้าน

งบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละเท่ากับ 69.5) แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร, ความสำเร็จ, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the level of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators, 2) to study the level of the success in personnel management of schools administrators, 3) to study the relationship between administrative factors and the success in personnel management of schools administrators, 4) to study a predictive equation of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators, 5) to study investigate the guidelines for improving administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Nakhon Phanom. The sample of this study was schools administrators and teachers 379. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table obtained by using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was a 5-rating scale questionnaire, which indicates validity index of administrative factors of school administrators between 0.60-1.00. the overall reliability was 0.94. Another thing indicates validity index of the success in personnel management of schools administrators between 0.80-1.00. the overall reliability was 0.94. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, a correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows 1) The level of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators were at highest level both in whole aspects and each aspect. 2) The level of the success in personnel management of schools administrators were at highest level both in whole aspects and each aspect. 3) The relationship between administrative factors and the success in personnel management of schools administrators showed positive correlation ($r_{xy}=0.76$) at a statistical significance of the .01 level. 4) The administrative factors of school administrators involving leadership of executives (X_1), personnel development (X_5), financial management (X_3), participatory management (X_6), organizational climate and organizational (X_4), and information technology (X_2) were able to predict visionary personnel management of schools administrators at a statistical significance of the .01

level, with a predictive power of 69. 5) The guidelines for improving administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators involved six aspects: involving leadership of executives information technology financial management organizational climate and organizational personnel development and participatory management.

Keywords: Administrative factors, Success, Personnel management.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าโดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับการปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมา ด้วยคือสัญญาณที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนฝ่ายเร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559: 235)

การบริหารงานในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างพัฒนาบุคคล จัดระบบฝ่ายงาน และการบริหารด้านงบประมาณให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามศักยภาพ ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้อาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์พร้อมพัฒนาตามไปด้วย ตามที่จอร์จ เกลาเอียน (2557: 94) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนากการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่เป้าหมาย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถที่มีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย (ภัทรวดี ตรีโอษฐ์, 2559: 17) ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 43) กล่าวว่า การกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความ

มันคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตามที่รณกฤต รินทะชัย (2557: 1) กล่าวว่า งานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4M” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management)

นั้น บุคลากรได้รับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดทำเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน

การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 57) ตามชนิตา จิตตรุทธะ (2560: 316) กล่าวว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันเพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญและมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เป็นลักษณะเด่นขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีลักษณะที่ดี มีประโยชน์ต่อนักเรียน ชุมชน ประเทศชาติ ถือว่าเป็นสิ่งท้าทายและวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งวิเชียร วิทย์อุดม (2553: 1) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มี การจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย

การเสริมสร้างปัจจัยการบริหารที่นำไปสู่การบริหารงานบุคคล นับเป็นเรื่องที่ได้ลำบาก เนื่องจากยังขาดแนวทางการปฏิบัติและอีกหลายปัจจัยที่มีส่วนให้เกิดความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนต่างๆ ต้องการบริหารงานโรงเรียนของตนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา ตามที่นักวิชาการอย่าง Reid, David, and Peter กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยแรกด้านผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยสุดท้ายด้าน

สถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (อุมพร สันติจิตร, 2552: 6-7)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้กับโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ขวัญกำลังใจ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ก็มีสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในบางประเด็นที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าจ้างครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนครูผู้สอนตามวิชาเอก และการเกลี้ยอัตราค่าจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่ให้แต่ละโรงเรียน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนที่ใช้หลักการพิจารณาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,101 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 191) มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น ได้แก่ ขนาดเล็ก 34 โรงเรียน ขนาดกลาง 12 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 327 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

1.2.3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนในสัดส่วนร้อยละ 60 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 30 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน 2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.3 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน

1.2.5 ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 25 โดยการจับสลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.3 ซึ่งจะได้จำนวนครูผู้สอน 311 คน ดังนี้ 1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน 2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 คน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 341 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); สมคิด บางโม (2551); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556); ธนกร อัมจักร (2557); พิกุล ไชยแสน (2557); แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559); และเมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560); ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552); อนิวัช แก้วจันทน์ (2552); วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553); พิชิต สุดโต (2554); มาลี สุริยะ (2554); จิราพร รัตนสิงห์ (2556); มณีนุช การุญ (2560); สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563); ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และตอนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

4.1 แบบสอบถามในตอน ที่ 2 และตอนที่ 3 รวมทั้งหมดจำนวน 81 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิลโลเคอร์ท

4.2 หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์ผู้สอนจำนวน 2 คน ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และครูผู้สอน 1 คน ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา รวมทั้งหมด 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.6 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ไม่มีข้อที่ตัดทิ้งหรือปรับปรุง

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 2 คน มีโรงเรียนดังนี้ 1. โรงเรียนท่าจำปาวิทยา 2. โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์ 3. โรงเรียนนางวราภรณ์รังสรรค์ 4. โรงเรียนธาตุพนม 5. โรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคม 6. โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย 7. โรงเรียนสนธิราชบุรีวิทยา 8. โรงเรียนอุเทนพัฒนา 9. โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ และ10. โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

4.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขออนุญาตให้ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางช่องทางรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พร้อมใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ หรือช่องรับเอกสารของเขตพื้นที่

5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

6.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

6.2 ระดับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลผลคะแนน ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.70 – 1.00

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.40 – 0.60

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 – 0.30

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

6.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 341 ฉบับ และได้ทำการสรุปผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ (n=341)		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.38	0.51	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ด้านงบประมาณ	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.39	0.45	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.49	0.50	มาก
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.47	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.48	0.44	มาก

จากตารางที่1 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.= 0.50) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.52) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.50) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.50) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.= 0.45)

2. การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n=341)		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.52	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.17	0.64	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.14	0.63	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.05	0.58	มาก
5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.29	0.47	มาก

จากตารางที่2 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ

ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.= 0.40) และด้านการวางแผน อัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.37) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.64) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.63) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.58)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X	1.00							
X ₁	0.87**	1.00						
X ₂	0.87**	0.67**	1.00					
X ₃	0.92**	0.79**	0.79**	1.00				
X ₄	0.85**	0.69**	0.65**	0.76**	1.00			
X ₅	0.90**	0.73**	0.77**	0.78**	0.72**	1.00		
X ₆	0.94**	0.80**	0.78**	0.84**	0.78**	0.85**	1.00	
Y	0.76**	0.73**	0.58**	0.73**	0.67**	0.73**	0.65**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (r_{xy} =0.76) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) r =0.73 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) r =0.73 ด้านงบประมาณ (X_3) r =0.73 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) r =0.67 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) r =0.65 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) (r =0.58)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S. E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	-	-	-	0.54	0.15	-	3.64**	0.00
1. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X ₁)	0.73	0.54	0.54	0.36	0.05	0.39	7.21**	0.00
2. ด้านการพัฒนา บุคลากร (X ₅)	0.79	0.62	0.62	0.48	0.06	0.51	8.10**	0.00
3. ด้านงบประมาณ (X ₃)	0.80	0.64	0.63	0.36	0.06	0.38	5.67**	0.00
4. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม (X ₆)	0.82	0.67	0.66	0.44	0.07	0.47	6.05**	0.00
5. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₄)	0.83	0.68	0.68	0.22	0.05	0.22	4.23**	0.00
6. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X ₂)	0.83	0.69	0.69	0.14	0.05	0.15	2.72**	0.00

ค่าคงที่ = 0.54 S.E.est = 0.26

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่ามี 6 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (R=0.73) ด้านการพัฒนาบุคลากร (R=0.79) ด้านงบประมาณ (R=0.80) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (R=0.82) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (R=0.83) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(R=0.83) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.26

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.54 + 0.36X_1 + 0.48X_5 + 0.36X_3 + 0.44X_6 + 0.22X_4 + 0.14X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'y = 0.39Z_1 + 0.51Z_5 + 0.38Z_3 + 0.47Z_6 + 0.22Z_4 + 0.15Z_2$$

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม
การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ผู้วิจัยหาแนว

ทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุป แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหาร	ตัวแปรที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	ควรพัฒนา
X ₂	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	ควรพัฒนา
X ₃	ด้านงบประมาณ	✓	ควรพัฒนา
X ₄	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	ควรพัฒนา
X ₅	ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	ควรพัฒนา
X ₆	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนวยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ทั้ง 6 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ได้ให้ข้อมูลในแบบสอบถามการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบความถี่ ทั้ง 5 คน ให้ 6 ตัวแปรย่อยควรหาแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผลในการหาแนวทางพัฒนามีดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารควรให้ผู้บริหารฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่าง ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรให้ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

3. ด้านงบประมาณควรให้ผู้บริหารศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและ

ประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคุมกับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรให้ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

5. ด้านการพัฒนาบุคลากรควรให้ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไปอบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรให้ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายโดยใช้องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านงบประมาณในการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารจะขับเคลื่อนไปได้ดีนั้น ต้องอาศัยงบประมาณในการบริหารงานทุกอย่างในโรงเรียนหรือทุกหน่วยงาน โดยยึดหลักการบริหารที่เป็นประโยชน์ต่อทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบัน ผู้บริหารควรนำเอาด้านภาวะผู้นำเข้าใช้ในการบริหารงานเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยให้มากที่สุด หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนไม่มากนักน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร ทิพนองแวง (2560: 130) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ธาตุชัย (2562: 325) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

และด้านการวางแผนอัตรากำลัง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลตามกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพในโรงเรียน โดยให้มีความรู้ความเข้าใจในภาระกิจและขอบข่ายวิชาชีพที่ชัดเจน พร้อมเสริมสร้างมาตรฐานวิชาชีพในจรรยาบรรณ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมอันดีต่อองค์กรให้มากที่สุดตามที่คาดหวังไว้ หากกระทำผิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่ร้ายแรงก็จะส่งผลให้ออกจากราชการ เพื่อเป็นบทลงโทษผู้ที่กระทำความผิดให้พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธีรา สุภัยพาล (2558: 68) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาดา พรหมเมือง (2560: 99) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.76 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และการดำรงตนให้อยู่ในระเบียบของทางราชการ งานวิจัยนี้มีสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทิตยา ราชภักดี (2561: 202) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562: 150) ได้ศึกษา พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมพบความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในเชิงบวกได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทางการบริหารให้ตรงกับเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้หลักด้านภาวะผู้นำใช้กับบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นตัวอย่างการทำงานของผู้บริหารอยู่สม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร เป็น

ผู้นำในการจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายงานอย่างทั่วถึงสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและตรงตามวัฒนธรรมขององค์กรในโรงเรียน และเสริมสร้างด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและสื่อเหตุการณ์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคการบริหารงานศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมรินทกาล พัฒนทรัพย์ พิศาล (2560: 206) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การบริหาร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22

5. ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ให้แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีดังนี้

5.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่างๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

5.2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

5.3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคู่กับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้ งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

5.4 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือ ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและ สร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของ สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

5.5 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไป

อบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่างๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.6 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันพร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ควรนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 6 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาทักษะการบริหารงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรูญ แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา:กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขานเมืองการพิมพ์.

- จิราพร รัตนสิงห์. (2556). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม
จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา].
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทวีศักดิ์ ธาตุชัย. (2562). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนกร อัมจักร. (2557). ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาพร ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. บริษัทสุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ทิพนองแวง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต สุดโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- แพว เฉลิมญัตติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ภัทราวดี ตรีโอษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มณีบุช การฤ. (2560). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลี สุริยะ. (2564). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. สุริยาสาส์น.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2550). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก.
- สุดาทิพย์ ถวิลพร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธีรา สุภัยพาล. (2558). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- อนิวัช แก้วจันทน์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุมาพร สันตจิตร. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ใน
จังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.

การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ทศนิยม
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้
ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน

The Development of Mathematical Problem Solving Ability in
the Topic of Decimals on grade 5 Students by Using Learning
Management Approach Based on Metacognition

อรัทัย วรณวุฒิ^{1*}, ปาริชาติ ประเสริฐสังข์²
Orathai Wannawut^{1*}, Parichart Prasertsang²

^{1,2} สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

^{1,2} Curriculum and Instruction, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat
University

*Corresponding email: orathaiwannawut1995@gmail.com

Received: 30 March 2023; Revised: 25 May 2023; Accepted: 31 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทศนิยมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบัณฑิตวิทยา จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน เรื่อง ทศนิยม แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ และแบบสัมภาษณ์นักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายจำนวน 12 คน มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยในวงจรปฏิบัติการที่ 1 นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ 10 คน จากนักเรียนทั้งหมด 12 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และวงจรปฏิบัติการที่ 2 นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันที่มุ่งให้นักเรียนมีกระบวนการคิด กำกับ ควบคุม และประเมินความคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้

คำสำคัญ : ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา, เมตาคอกนิชัน, วิจัยเชิงปฏิบัติการ, การสอนคณิตศาสตร์

ABSTRACT

The objectives of this research were to develop of mathematical problem solving ability on topic of decimal in grade 5 students by learning management according to metacognition to overcome 70 percent criteria of full score. The research methodology was action research. The target group was 12 students of grade 5 in the second semester of the academic year 2022 at Bunditwittaya School, selected through purposive sampling. The research instruments consisted of 1) learning management plan based on metacognition on decimals, 2) 4 items of mathematical problem solving ability test form, and 3) student interview form. The data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were the 12 target group of students had mathematical problem solving ability that were by learning management according to metacognition above 70 percent. Cycle 1, 10 students had scores for their mathematical problem solving ability through the criteria from a total of 12 students, representing 83.33 percent. Cycle 2, 12 students had scores for their mathematical problem solving ability through the criteria, representing 100 percent. Demonstrated that learning management based on metacognition aims at students having a systematic thinking process, controlling, and evaluating their own ideas. The students can develop of mathematical problem solving ability.

Keywords: Problem Solving Ability, Metacognition, Action Research, Mathematics Teaching

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ช่วยให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนั้นคณิตศาสตร์ยังเป็นวิชาที่ว่าด้วยเหตุผล กระบวนการคิด และการแก้ปัญหา คณิตศาสตร์จึงเป็นวิชาที่ช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและเป็นระบบตลอดจนมีทักษะการแก้ปัญหาทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ สามารถคาดการณ์วางแผนตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันจะเห็นว่าการคิดอย่างมีเหตุผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้เรียนสามารถนำติดตัวไปใช้ในการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานและการดำรงชีวิต (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2551)

แม้ว่าวิชาคณิตศาสตร์จะเป็นวิชาที่มีความสำคัญมาก แต่การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นักเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถคิดคำนวณหรือแก้โจทย์ปัญหาได้หลากหลาย ไม่สามารถให้เหตุผลหรืออธิบายสาเหตุของกระบวนการต่างๆ ได้ตามหลักการทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้การคิดเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ต่างๆ เป็นเรื่องที่พัฒนาได้ยาก ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล หรือ PISA ประจำปี 2018 วิชาคณิตศาสตร์ในประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับเพียง 419 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ทั้งหมดที่มีคะแนนเฉลี่ย 489 คะแนน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2564) นอกจากนี้ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ค่าสถิติพื้นฐานคะแนน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบัณฑิตวิทยา สามปิยอนหลัง คือ ปีการศึกษา 2562 - 2564 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 23.42, 21.18 และ 28.79 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 50 บ่งชี้ให้เห็นว่านักเรียนไทยยังขาดทักษะความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้กลับมาอยู่ในระดับมาตรฐานเดิม (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564)

จากประสบการณ์สอนของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนคณิตศาสตร์โรงเรียนบัณฑิตวิทยา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 อย่างไม่เป็นทางการ พบว่าในการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาที่นักเรียนมีการเรียนรู้และเข้าใจยากที่สุดคือ เรื่องการแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนไม่สามารถดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาได้ตามกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เพราะฉะนั้นนักเรียนไม่สามารถเข้าใจโจทย์ปัญหาทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากนักเรียนขาดประสบการณ์และความคิดรวบยอด นักเรียนขาดความเข้าใจในกระบวนการและวิธีการในการหาคำตอบของโจทย์ปัญหา นักเรียนขาดการควบคุม กำกับความคิดของตนเองในแต่ละขั้นตอน เป็นผลทำให้เกิดการคาดเดาคำตอบ และทำให้นักเรียนไม่สามารถคิดคำนวณหาคำตอบได้ หรือจากสภาพการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ครูผู้สอนมักจะเน้นความจำในเรื่องสูตร และวิธีการตอบโดยนำเสนอวิธีการแก้โจทย์ปัญหาให้นักเรียน ทำให้การแก้โจทย์ปัญหาเป็นการฝึกใช้สูตร และทำตามขั้นตอนที่ครูสอนมากกว่าฝึกกระบวนการคิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพราะอยู่ในระดับช่วงชั้นเดียวกันเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานความรู้คณิตศาสตร์ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่านักเรียนร้อยละ 53.33 มีคะแนนตัวชี้วัด ค 1.1 ป.5/8 แสดงวิธีหาคำตอบของโจทย์ปัญหา การบวก การลบ การคูณ การหาร ทศนิยม 2 ขั้นตอน อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 (โรงเรียนบัณฑิตวิทยา, 2564) ซึ่งการแก้โจทย์ปัญหาทศนิยมเป็นเนื้อหาที่สำคัญต่อการเรียนคณิตศาสตร์เป็นอย่างมาก และเป็นพื้นฐานในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ในหัวข้ออื่น ๆ

แนวคิดเมตาคอกนิชัน เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ที่มุ่งเน้นทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนให้มีการวางแผน กำกับ ควบคุม และประเมินการคิดของตนเองอย่างเป็นระบบในการแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนจะได้ฝึกควบคุมและประเมินความคิดของตนเอง มีความตระหนักในการแก้โจทย์ปัญหา และสามารถประยุกต์ใช้ในการแก้โจทย์ปัญหาจนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ซึ่งมิลเลอร์ (Miller, 1991) ได้กล่าวว่า แนวคิดเมตาคอกนิชัน จะสอนให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการเรียนอย่างดี มีประสิทธิภาพ มีอิสรภาพในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการประเมินตนเอง นอกจากนี้ทีศนา แชมมณี (2558) ได้กล่าวว่า แนวคิดเมตาคอกนิชันเป็นการรับรู้ความคิดของตนเอง โดยให้นักเรียนได้มีการประเมินการรู้คิดของตนเอง และใช้ความรู้ในการ

ควบคุมหรือปรับปรุงการกระทำของตนเอง การควบคุมการคิด การกำกับตนเอง และประเมินผล อัมพร ม้าคนอง (2556) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาแนวคิดเมตาคognition ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่า นักเรียนต้องทำความเข้าใจงาน กิจกรรม หรือปัญหา ก่อนวางแผนและลงมือทำ ในขณะที่กิจกรรมหรือแบบฝึกหัดคณิตศาสตร์ นักเรียนควรมีการตรวจสอบการทำงานแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินวิธีการทำงานของตนเองว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และมีวิธีอื่นที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีที่เลือกใช้หรือไม่ และมีการทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำทั้งหมดก่อนที่จะส่งงาน

จากเหตุผลและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดเมตาคognition มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาทศนิยม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอื่นอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทศนิยมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดเมตาคognition

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบัณฑิตวิทยา ตำบลรอบเมือง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1 ห้อง นักเรียนจำนวน 20 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นนักเรียนที่มีผลการประเมินความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 จำนวน 12 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเนื้อหาใน รายวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) และหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนบัณฑิตวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เรื่อง โจทย์ปัญหาทศนิยม จำนวน 8 ชั่วโมง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition เรื่อง โจทย์ปัญหาทศนิยม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 8 ชั่วโมง ไม่นับชั่วโมงทดสอบแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ ตามองค์ประกอบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระบุและทำความเข้าใจปัญหา 2) ขั้นกำหนดกระบวนการแก้ปัญหา 3) ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา 4) ขั้นประเมินผล จากนั้นผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสามารถของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับจุดประสงค์การเรียนรู้ ผลประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition มีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.80 มีความเหมาะสมใน

ระดับ มากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเกมการนำเข้าสู่บทเรียนให้มีความหลากหลาย และความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการสอนแต่ละชั้น

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติ

3.2.1 แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ทำยวงรอบ โดยทั้ง 2 วงรอบเป็นแบบอัตนัย มีจำนวน 4 ข้อ แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์วงรอบปฏิบัติการที่ 1 เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวกและการลบทศนิยม วงรอบปฏิบัติการที่ 2 เรื่อง โจทย์ปัญหาการคูณและการหารทศนิยม ดำเนินการสร้างแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ใช้ได้ โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.6-1.00 นำไปใช้จริงจำนวน 4 ข้อ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์นักเรียน ขอบข่ายของข้อคำถามจะเกี่ยวกับความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์และการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันของนักเรียน ว่านักเรียนมีความเข้าใจหรือวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาหรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการแก้โจทย์ปัญหา จะพัฒนาตนในด้านใดเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาได้ และความคิดเห็นของนักเรียนในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่สัมภาษณ์ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 ซึ่งเป็นข้อที่อยู่ในเกณฑ์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่สัมภาษณ์ ซึ่งผลการประเมินของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.4-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ 14 ข้อ จาก 15 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ของ Kemmis and McTaggart (1988) มีวงรอบปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะดำเนินการวนต่อเนื่องกัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและสังเกตสภาพปัญหาของนักเรียน และทำการทดสอบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ที่เป็นเนื้อหาที่นักเรียนเคยเรียนผ่านมาแล้ว เพื่อวัดผู้เรียนหากกลุ่มเป้าหมายในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

2. ประมุนิเทศนักเรียน ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม บทบาทหน้าที่นักเรียน และเกณฑ์การประเมินต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ดำเนินการสอนโดยใช้นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน เรื่องโจทย์ปัญหาทศนิยม จำนวน 4 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เวลา 8 ชั่วโมง

จากการแบ่งเนื้อหาการจัดการเรียนการสอนเป็น 2 วงรอบ สามารถแสดงขั้นตอนรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการสอนแต่ละวงรอบ ดังต่อไปนี้

วงรอบปฏิบัติการที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 โจทย์ปัญหาการบวกทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 โจทย์ปัญหาการลบทศนิยมกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1) การวางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 โจทย์ปัญหาการบวกทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 โจทย์ปัญหาการลบทศนิยม ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2) การปฏิบัติตามแผน ผู้วิจัยปฐมนิเทศนักเรียน และทำความเข้าใจ แนะนำขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition ดำเนินการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 โจทย์ปัญหาการบวกทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 โจทย์ปัญหาการลบทศนิยม

3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แบบสัมภาษณ์นักเรียน การบันทึกท้ายแผนของผู้วิจัย และใบกิจกรรมที่มอบหมายให้กับนักเรียน

4) การสะท้อนผล ผู้วิจัยและนักเรียน ร่วมกันสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น หาจุดเด่นและจุดด้อยจากการใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 โจทย์ปัญหาการบวกทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 โจทย์ปัญหาการลบทศนิยม วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและผลการปฏิบัติจากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกหลังแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในการนำไปวางแผนวงจรปฏิบัติการที่ 2 ต่อไป

วงรอบปฏิบัติการที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 โจทย์ปัญหาการคูณทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 โจทย์ปัญหาการหารทศนิยมกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1) การวางแผน ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาการคูณและการหารทศนิยม ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition โดยใช้ข้อมูลจากการสะท้อนผลในวงรอบปฏิบัติการที่ 1

2) การปฏิบัติตามแผน ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 โจทย์ปัญหาการคูณทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 โจทย์ปัญหาการหารทศนิยม กับกลุ่มเป้าหมาย

3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน โดยใช้แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แบบสัมภาษณ์นักเรียน การบันทึกท้ายแผนของผู้วิจัย และใบกิจกรรมที่มอบหมายให้กับนักเรียน

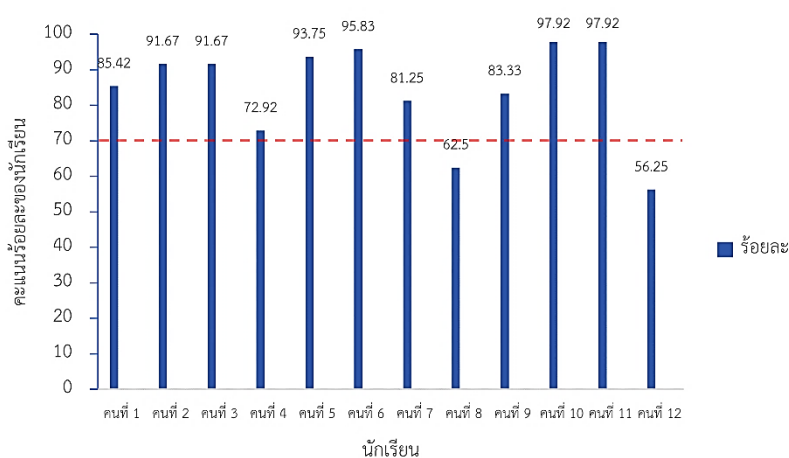
4) การสะท้อนผล ผู้วิจัยและนักเรียน ร่วมกันสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น หาจุดเด่นและจุดด้อยจากการใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 โจทย์ปัญหาการคูณทศนิยม และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 โจทย์ปัญหาการหารทศนิยม วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและผลการปฏิบัติจากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกหลังแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในการนำไปวางแผนในครั้งต่อไป สิ้นสุดกระบวนการวิจัย เมื่อผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นั่นคือนักเรียนทุกคนมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ให้มีคะแนนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป จากการดำเนินการตามขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันในวงรอบปฏิบัติการที่ 1 แสดงผลการศึกษาตามแผนภูมิที่ 1 และตารางที่ 1

แผนภูมิที่ 1 คะแนนร้อยละของนักเรียนจากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วงรอบปฏิบัติการที่ 1



ตารางที่ 1 คะแนนและจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วงรอบปฏิบัติการที่ 1

วงรอบปฏิบัติการที่ 1					
จำนวนนักเรียนทั้งหมด (คน)	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ (คน)	คะแนนเต็ม (คะแนน)	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์
12	10	48	40.42	6.64	84.21

จากแผนภูมิที่ 1 และตารางที่ 1 พบว่า

วงรอบปฏิบัติการที่ 1 คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์แบบอัตนัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.42 คิดเป็นร้อยละ 84.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.64 และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 นักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวงรอบปฏิบัติการที่ 1

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1-2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สังเกตพฤติกรรมนักเรียนในห้องเรียน การบันทึกหลังแผน รวมถึงการสัมภาษณ์นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ รวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

ชั้นวางแผน (P)₁ สสำรวจปัญหาของนักเรียนที่พบในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยอาศัยประสบการณ์การสอนในห้องเรียนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าในการเรียนคณิตศาสตร์นักเรียนมีความบกพร่องในเรื่องของการแก้โจทย์ปัญหา โดยเฉพาะเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จะเห็นว่าถ้านักเรียนเจอโจทย์ปัญหาที่มีลักษณะแตกต่างจากตัวอย่างที่ครูสอนหรือมีความซับซ้อนมากขึ้น นักเรียนจะไม่สามารถแก้โจทย์ปัญหานั้นได้ ไม่เข้าใจโจทย์ปัญหา ไม่สามารถแยกแยะหรือวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นต่อการแก้โจทย์ปัญหาและไม่สามารถอธิบายให้อยู่ในรูปสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ได้ ทำให้นักเรียนมักคาดเดาคำตอบโดยไม่ผ่านกระบวนการคิดใดๆ เลย ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าแนวคิดเมตาคอกนิชันเป็นแนวคิดที่น่าจะช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ จึงได้สร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันขึ้น และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ก่อนนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้กับนักเรียน

ชั้นปฏิบัติ (A)₁ การดำเนินการในวงรอบปฏิบัติการที่ 1 ประกอบด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1-2 การจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยนำนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์เรียนร่วมกับนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ในชั้นเรียนตามปกติ ผู้วิจัยดำเนินการสอนโดยแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ อธิบายขั้นตอนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน พูดคุยถึงที่มาของการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ ผู้วิจัยทบทวนความรู้เดิมของนักเรียน ในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างไว้ ผู้วิจัยจะเน้นให้นักเรียนควบคุม กำกับติดตามประเมินความคิดของตนเอง โดยมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เสนอแนวคิด อภิปรายในประเด็นต่างๆ ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้มีทั้งแบบกลุ่ม และแบบเดี่ยว นักเรียนจะได้ฝึกแก้โจทย์ปัญหาด้วยตนเอง และฝึกแก้โจทย์ปัญหาร่วมกันกับเพื่อนๆ ในกลุ่ม จากนั้นนักเรียนทำใบกิจกรรมตามลำดับ โดยใบกิจกรรมในแต่ละขั้นของการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จะมีคำถามกำกับ ควบคุม ความคิด ให้นักเรียนได้ประเมินความคิดของตนเองในแต่ละขั้นของการแก้โจทย์ปัญหา

ชั้นสังเกต (O)₁ ในการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้สังเกตนักเรียนโดยใช้การจดบันทึก การวิเคราะห์ใบกิจกรรมของนักเรียนในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่านักเรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมดีมาก เพราะเป็นเรื่องใหม่ที่ครูไม่เคยใช้รูปแบบนี้ในการสอนเลย เนื่องจากเป็นรูปแบบการสอนใหม่ จึงทำให้นักเรียนยังสับสนกับขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาของแนวคิดเมตาคอกนิชัน ซึ่งนักเรียนยังไม่มั่นใจว่าขั้นตอนนี้จะตอบอย่างไร ครูได้ให้คำแนะนำ นักเรียนที่เรียนอ่อนเมื่อเกิดความขัดแย้งจะไม่กล้าซักถาม นั่งเฉยๆ ทำงานช้า ครูได้ชี้แนะ กระตุ้นให้กำลังใจ ชมเชยนักเรียนเมื่อทำงานเสร็จหรือตอบคำถามได้ ไม่ตำหนิเมื่อตอบคำถามผิดและสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ในการทำใบกิจกรรมนักเรียนค่อนข้างใช้เวลาในการทำใบกิจกรรม ไม่สามารถทำตามเวลาที่กำหนดได้ ส่วนขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ในขั้นระบุและทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนสามารถทำได้เป็นอย่างดี มีบางคนที่ยังวิเคราะห์โจทย์ปัญหาไม่ได้ต้องถามครูว่าตอบอย่างไร ขึ้นกำหนด

กระบวนการแก้ปัญหา ในขั้นนี้นักเรียนใช้เวลานานพอสมควรในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในการตอบคำถาม ซึ่งนักเรียนหลายคนไม่สามารถเขียนอธิบายลำดับขั้นตอนในการแก้โจทย์ปัญหาหรือยังเขียนแสดงขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาไม่ละเอียดตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงไม่สามารถตอบได้ว่าควรใช้กระบวนการทางคณิตศาสตร์ใดในการแก้โจทย์ปัญหาและไม่สามารถเขียนโจทย์ปัญหาในรูปวิธีการทางคณิตศาสตร์ได้ ขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหา นักเรียนมีการแสดงวิธีหาคำตอบ โดยนำวิธีการที่วางแผนไว้มาหาคำตอบ จากการตรวจใบกิจกรรมนักเรียนส่วนใหญ่สามารถทำได้ แต่ใช้เวลาทำที่แตกต่างกันไป จะมีบางคนที่มีวิธีทำถูกต้องแต่คำตอบผิด เพราะมีการคำนวณผิด ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการคำนวณของนักเรียนแต่ละคนที่แตกต่างกัน และจะมีนักเรียนบางคนที่ยังสับสนหน่วยของคำตอบ ขึ้นประเมินผล นักเรียนส่วนใหญ่สามารถสรุปได้ชัดเจน บอกสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบได้ แต่ยังมีบางคนที่ไม่มั่นใจในการตอบและยังเขียนเฉพาะคำตอบที่เป็นตัวเลข ไม่สรุปให้ชัดเจนถึงสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นักเรียน ภายหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคognition ขั้น ท้ายวงรอบปฏิบัติการที่ 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ถอดบทสัมภาษณ์ของนักเรียนพร้อมกับการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาตามประเด็นที่สัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสัมภาษณ์ดังนี้

1) ความสามารถในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา คำถาม: นักเรียนสามารถทำความเข้าใจ หรือวิเคราะห์โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้หรือไม่

คำตอบ: “ไม่ได้ เพราะอ่านโจทย์แล้ว สับสนระหว่างสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบกับสิ่งที่โจทย์กำหนดให้” (นักเรียนคนที่ 12, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

2) ความสามารถในการวางแผนแก้โจทย์ปัญหา คำถาม: นักเรียนสามารถวางแผนในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้หรือไม่

คำตอบ: “ไม่ได้ เพราะไม่สามารถเขียนเรียงลำดับขั้นตอนได้และยังไม่เคยทำขั้นตอนนี้มาก่อน” (นักเรียนคนที่ 12, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

3) ความสามารถในการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา คำถาม: นักเรียนสามารถดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ตามแผนที่วางไว้หรือไม่

คำตอบ: “ไม่ได้ เพราะไม่รู้จะเอาข้อมูลไหนเริ่มต้นก่อน” (นักเรียนคนที่ 12, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

4) ความสามารถในการสรุปคำตอบ คำถาม: นักเรียนมีวิธีในการสรุปการแก้โจทย์ปัญหาแต่ละขั้นตอน และสรุปความสมเหตุสมผลของคำตอบหรือไม่

คำตอบ: “ไม่ได้ เพราะไม่สามารถวางแผนแก้โจทย์ปัญหาได้ ดำเนินการหาคำตอบไม่ได้ จึงไม่สามารถตรวจสอบคำตอบ สรุปความสมเหตุสมผลของคำตอบได้” (นักเรียนคนที่ 12, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

ขั้นสะท้อนผล (R)₁ จากการดำเนินการตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1-2 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนจากการทำใบกิจกรรม จากการสัมภาษณ์ และการจดบันทึก พบปัญหาที่ต้องนำมาวิเคราะห์แก้ไขดังนี้

- นักเรียนใช้เวลาในการทำใบกิจกรรมนานเกินไป
- นักเรียนหลายคนยังไม่คุ้นชินกับวิธีการแก้ปัญหาตามแนวคิดเมตาคognition ยังปรับตัวไม่ได้

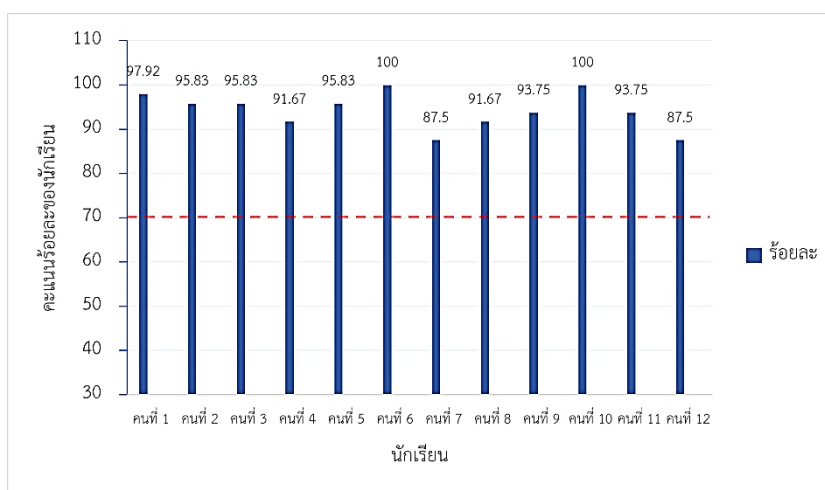
- นักเรียนยังสับสนขั้นตอนตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ว่าแต่ละขั้นจะต้องตอบอย่างไร ชั้นระบุ และทำความเข้าใจปัญหา ต้องเขียนเป็นความเรียง หรือแบ่งตอบเป็นข้อๆ ชั้นกำหนดกระบวนการแก้ปัญหา จะต้องเขียนวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างไร

- นักเรียนยังไม่มั่นใจที่จะทำใบกิจกรรมด้วยตนเองต้องคอยถามครู หรือลอกเพื่อน

- เมื่อนั่งทำงานเป็นกลุ่มนักเรียนบางคนหยอกล้อกันเวลาทำงาน ไม่สนใจการทำงาน

2. ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชันในวงรอบปฏิบัติการที่ 2 แสดงผล การศึกษาดังแผนภูมิที่ 2 และตารางที่ 2

แผนภูมิที่ 2 คะแนนร้อยละของนักเรียนจากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วงรอบปฏิบัติการที่ 2



ตารางที่ 2 คะแนนและจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วงรอบปฏิบัติการที่ 2

วงรอบปฏิบัติการที่ 1					
จำนวนนักเรียนทั้งหมด (คน)	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ (คน)	คะแนนเต็ม (คะแนน)	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์
12	12	48	45.25	2.01	94.27

จากแผนภูมิที่ 2 และตารางที่ 2 พบว่า

วงรอบปฏิบัติการที่ 2 คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์แบบอัตนัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.25 คิดเป็นร้อยละ 94.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.01 และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนั้นในวงรอบปฏิบัติการที่ 2 เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทาง

คณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สังเกตพฤติกรรมนักเรียนในห้องเรียน การบันทึกหลังแผน รวมถึงการสัมภาษณ์นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

ขั้นวางแผน (P)₂ จากปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนวงรอบปฏิบัติการที่ 1 เพื่อให้การดำเนินการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดแนวทางแก้ปัญหา ปรับแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัญหาเรื่องการสับสนขั้นตอนตามแนวคิดเมตาคognition โดยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3-4 ให้นักเรียนเน้นกระบวนการสร้างทักษะการแก้โจทย์ปัญหาร่วมกัน วิเคราะห์โจทย์ปัญหาร่วมกัน เพื่อนักเรียนอ่อนจะสามารถเรียนเนื้อหาไปพร้อมกับเพื่อนได้ในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป โดยให้นักเรียนอ่านโจทย์พร้อมกันทั้งชั้น หรือให้นักเรียนอ่อนจับคู่กับนักเรียนเก่งอ่านโจทย์ปัญหาแล้ววิเคราะห์ร่วมกัน โดยให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับขั้นตอนที่นักเรียนยังบกพร่องคือขั้นกำหนดกระบวนการแก้ปัญหา โดยนำเสนอตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น ยกตัวอย่างให้นักเรียนทั้งชั้นร่วมกันวางแผนและเขียนคำอธิบายช่วยกัน เพื่อให้นักเรียนที่ยังไม่เข้าใจหรือเข้าใจยังไม่ชัดเจนเห็นแนวคิดจากเพื่อนๆ และให้นักเรียนฝึกอธิบายออกมาเป็นคำพูดก่อนเขียนลงไป ในใบกิจกรรม ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น รวมถึงมีการปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ไม่ให้นักเรียนทำใบกิจกรรมมากเกินไป ยืดหยุ่นเวลาการทำใบกิจกรรมตามความเหมาะสมและความสามารถของนักเรียน ครูคอยกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิธีหาคำตอบสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเป็นกันเองกับนักเรียนมากขึ้น

ขั้นปฏิบัติการ (A)₂ นักเรียนได้ฝึกการแก้ปัญหาเรื่อง โจทย์ปัญหาการคูณและการหาร ในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3-4 เป็นเรื่องที่ไม่น่าซับซ้อน สามารถหาคำตอบได้โดยตรงจากหลักการของการคูณและการหาร โดยนักเรียนทำกิจกรรมร่วมกันทั้งชั้นเรียนก่อน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน เรียนรู้แนวคิดจากเพื่อนๆ จากนั้นให้นักเรียนทำใบกิจกรรมเป็นรายบุคคลเพื่อตรวจสอบความเข้าใจเป็นรายบุคคลอีกครั้ง ว่ามีนักเรียนคนไหนเข้าใจหรือไม่เข้าใจมากนักน้อยเพียงใด ครูจะได้ช่วยแนะนำเพิ่มเติม

ขั้นสังเกต (O)₂ ในการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้สังเกตนักเรียนโดยใช้การจดบันทึก การวิเคราะห์ใบกิจกรรมของนักเรียนในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่านักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นจากวงรอบปฏิบัติการที่ 1 ตอบคำถามแต่ละขั้นได้คล่องแคล่ว นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยากเรียนสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด สำหรับปัญหาในขั้นระบุและทำความเข้าใจโจทย์ปัญหา จากการที่ครูนำโจทย์มาให้วิเคราะห์หน้าชั้นเรียน นักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้นสามารถวิเคราะห์สิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ สิ่งที่โจทย์กำหนดให้ได้ ขั้นกำหนดกระบวนการแก้ปัญหา จากการที่ครูนำเสนอตัวอย่างให้นักเรียนร่วมกันวางแผนและเขียนคำอธิบาย แลกเปลี่ยนแนวคิดกับเพื่อนๆ ในชั้น นักเรียนสามารถวางแผนได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ แต่มีบางคนยังไม่แน่ใจในการเลือกกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในการแก้โจทย์ปัญหาบ้าง ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา มีนักเรียนบางคนยังแสดงวิธีหาคำตอบไม่ถูก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการแก้ปัญหา และถ้าโจทย์เพิ่มความยากขึ้นนักเรียนบางคนยังคำนวณผิดพลาดอยู่ ขั้นประเมินผล ในขั้นนี้นักเรียนสามารถสรุปคำตอบได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ แต่จะมีนักเรียนบางคนสับสนหน่วยของคำตอบ

ขั้นสะท้อนผล (R)₂ จากการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3-4 ในวงรอบปฏิบัติการที่ 2 นักเรียนมีพัฒนาการในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น นักเรียนมีความรอบครอบในการวิเคราะห์ปัญหา ระบุสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ สิ่งที่โจทย์กำหนดให้ได้ชัดเจน สามารถวางแผนขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ในการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหานักเรียนมีการ

ตรวจสอบการลงมือปฏิบัติในแต่ละขั้นตอน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์เดิมที่เคยเรียนรู้ข้อผิดพลาดในวงจรปฏิบัติการที่ 1 ในวงจรปฏิบัติการนี้จึงทำให้นักเรียนเกิดข้อผิดพลาดน้อยในการแก้โจทย์ปัญหา นอกจากนี้นักเรียนยังมีความมั่นใจในการตอบคำถามมากยิ่งขึ้น และยังสามารถจัดสรรเวลาในการทำใบกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ถึงแม้ว่าจะมีนักเรียนบางคนยังมีปัญหาในการลำดับขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และการแสดงวิธีการหาคำตอบในขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานในการคำนวณของแต่ละบุคคล

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทศนิยม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ของ Kemmis and McTaggart (1988) โดยแบ่งออกเป็น 2 วงรอบปฏิบัติการ หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน พบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน มีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

วงรอบปฏิบัติการที่ 1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1-2 ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นระบุและทำความเข้าใจ 2) ขั้นกำหนดกระบวนการแก้ปัญหา 3) ขั้นตอนการแก้ปัญหา 4) ขั้นประเมินผล ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการแก้ปัญหามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง ฝึกให้นักเรียนเขียนอธิบายกระบวนการต่างๆ ตามขั้นตอนของแนวคิดเมตาคอกนิชัน ซึ่งสามารถช่วยให้นักเรียนกำกับ ควบคุม และประเมินความคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ เกิดทักษะ พัฒนาการคิดในการแก้โจทย์ปัญหามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาแนวคิดเมตาคอกนิชันของทิสนา แคมมณี และคณะ (2544) ได้กล่าวว่า ครูควรนำแนวคิดเมตาคอกนิชันไปฝึกนักเรียนเพื่อใช้ในการควบคุมความคิดของตน ให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถควบคุม และประเมินกระบวนการคิดของตนเองได้ หลังจากได้ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว พบว่า คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ได้จากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน 12 คน มีคะแนนเฉลี่ย 40.42 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.20 เมื่อนำร้อยละของคะแนนนักเรียนแต่ละคนไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ พบว่า มีนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 อาจเนื่องมาจากนักเรียนยังไม่เคยผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้มาก่อน ทำให้ยังไม่คุ้นชินกับขั้นตอน กระบวนการเท่าที่ควร และนักเรียนบางคนยังไม่สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ ไม่รู้ว่าต้องลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหายังไร ในระหว่างการทำใบกิจกรรมช่วงแรกนั้นครูผู้สอนได้ประสบปัญหาคือนักเรียนไม่เข้าใจในสิ่งที่ครูให้ทำ ซึ่งช่วงแรกครูจะทำแบบฝึกหัดให้นักเรียนดูอย่างละเอียด ค่อยๆ อธิบายในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดและเขียนเป็นตัวอย่างให้นักเรียนดู ภายหลังพบว่านักเรียนส่วนใหญ่สามารถทำใบกิจกรรมได้ด้วยตนเองแต่ใช้เวลาในการทำนาน ซึ่งครูจะต้องกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวในการทำใบกิจกรรมตลอดเวลาเพื่อควบคุมเวลาในชั้นเรียน ซึ่ง กรมวิชาการ (2545) ได้กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหานั้น ครูผู้สอนต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดสถานการณ์หรือวิธีการที่น่าสนใจท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมการ

เรียนรู้ในวงรอบปฏิบัติการที่ 2 โดยจะอธิบายขั้นตอนในการแก้โจทย์ปัญหาตามแนวคิดเมตาคอกนิชันอย่างละเอียด และให้นักเรียนได้รู้จักที่มาที่ไปของกระบวนการทางคณิตศาสตร์ คำสำคัญของแต่ละกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่ช่วยในการเลือกใช้กับโจทย์ปัญหาในแต่ละข้อ ควรเลือกใช้กระบวนการทางคณิตศาสตร์ใดเพื่อแก้ปัญห และจะเสนอสถานการณ์ให้นักเรียนทั้งชั้นร่วมกันวิเคราะห์ วางแผนแก้ปัญห และเขียนอธิบายช่วยกัน เพื่อให้นักเรียนที่ยังไม่เข้าใจได้เห็นแนวคิดของเพื่อนๆ เป็นแนวทางต่อไป

วงรอบปฏิบัติการที่ 2 หลังจากได้ทำการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวงรอบปฏิบัติการที่ 1 พบว่า คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ได้จากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 45.25 คิดเป็นร้อยละ 94.27 เมื่อนำร้อยละของคะแนนนักเรียนแต่ละคนไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย 12 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ในวงรอบปฏิบัติการนี้ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ใบกิจกรรม บันทึกหลังแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์นักเรียน ภายหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน ท้ายวงรอบปฏิบัติการที่ 1 เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียน โดยการเสริมแรงแก่นักเรียนด้วยการใช้เบี้ยอรรถกร เช่น คะแนน คำชมเชย ดาว เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการตอบคำถาม กล้าแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน รวมถึงมีความมั่นใจในการทำใบกิจกรรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาแนวคิดเมตาคอกนิชันของวีระา เล่าเรียนดี และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า การทำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่า นักเรียนมีความสามารถเพียงพอต่อการสร้างความสำเร็จในการเรียนรู้สำหรับตนเอง ช่วยสร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการเรียนรู้ ห้องเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้น บรรยากาศเช่นนี้ ช่วยให้สมองเกิดแรงขับเคลื่อนที่ทรงพลัง ผู้วิจัยยังได้เสนอโจทย์ปัญหาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสาธิตกระบวนการวางแผนให้เป็นลำดับขั้น เพื่อให้นักเรียนเห็นแนวทางให้การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาของมาเป็นลำดับขั้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอโจทย์ปัญหาที่หลากหลาย ให้นักเรียนทั้งชั้นร่วมกันวิเคราะห์ วางแผนแก้โจทย์ปัญหา และเขียนอธิบายลำดับในการแก้โจทย์ปัญหา ได้ฝึกฝนด้วยการทำซ้ำ ๆ เพื่อให้นักเรียนที่ยังไม่เข้าใจได้เห็นแนวคิดของเพื่อน ๆ และให้นักเรียนเกิดความคล่อง ความชำนาญในการแก้โจทย์ปัญหามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีการเรียนรู้ของ Thorndike ที่กล่าวถึงกฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อยๆ ด้วยความเข้าใจจะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำบ่อยๆ การเรียนรู้นั้นจะไม่คงทน และลึ้มในที่สุด (ปาริชาติ ประเสริฐสังข์. 2564) และนักเรียนมีประสบการณ์คุ้นเคยกับขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดเมตาคอกนิชัน สามารถนำแนวคิดเมตาคอกนิชันมาใช้แก้โจทย์ปัญหา มีการควบคุมและประเมินความคิดของตนเองในการวางแผน กำหนดวิธีในการหาคำตอบ รวมถึงกำกับควบคุมการดำเนินการแก้ปัญหาของตนเอง และสามารถประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจากการคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมแก้โจทย์ปัญหาที่ดีขึ้น เกิดการเรียนรู้การแก้โจทย์ที่หลากหลายและซับซ้อนขึ้น สามารถวางแผนในการแก้ปัญหาเป็นลำดับขั้นตอนมากขึ้น รู้ว่าควรเลือกวิธีใดที่จะเหมาะสมที่สุดในการหาคำตอบ สามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ และที่สำคัญนักเรียนมีความรอบคอบมากขึ้นในการประเมินผลการหาคำตอบที่ตนเองคิดไว้ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ถ้าพบว่าคำตอบไม่ถูกต้องนักเรียนก็ทราบว่าขั้นตอนในการหาคำตอบที่ผิดและสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว จนสามารถตอบได้ถูกต้อง นักเรียนจะได้รับความรู้สึกเสริมแรง

เพิ่มความมั่นใจและกระตือรือร้นในการเรียน แต่ถ้านักเรียนตอบคำถามก็สมารถย้อนกลับไปศึกษาเนื้อหาได้อีกครั้ง เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่นักเรียน ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Woolfolk (2004) ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นการเรียนรู้ในตัวเองว่าต้องใช้ทักษะ กลวิธีและแหล่งข้อมูลอะไรบ้าง ที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องทำอะไร ซึ่งเป็นเรื่องที่บุคคลรู้ในสิ่งที่ตนเองคิด ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น ถึงแม้ในวงจรรอบปฏิบัติการที่ 2 เนื้อหาจะมีความยากกว่าวงจรรอบปฏิบัติการที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร งามพ่อง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ CIPPA MODEL ร่วมกับกลวิธีเมตาคอกนิชัน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ CIPPA MODEL ร่วมกับกลวิธีเมตาคอกนิชัน เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.36 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 76.81 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reza and Saeed (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการสอนด้วยกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันในการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ดีขึ้นและส่งผลให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551) ที่กล่าว การสนับสนุนให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติแก้ปัญหาตามขั้นตอนและกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อให้นักเรียนมีประสบการณ์และคุ้นเคยกับขั้นตอนและกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้สอนต้องเน้นให้ผู้เรียนตั้งข้อสังเกต วิเคราะห์โจทย์ปัญหาให้ได้ เพื่อให้นักเรียนสามารถระบุสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ สิ่งที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ เพื่อนำไปสู่การแก้โจทย์ปัญหาในขั้นถัดไปได้ อย่างถูกต้อง

1.2 ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้สอนควรใช้คำถามกระตุ้นการคิดของนักเรียน เพื่อส่งเสริมการกำกับ ควบคุมความคิดของนักเรียนในการแก้โจทย์ปัญหาแต่ละขั้นตอน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แนวคิดเมตาคอกนิชันไปใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเนื้อหาเนื้อหาอื่น หรือกลุ่มเป้าหมายอื่น

2.2 นำแนวคิดเมตาคอกนิชันไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียนกับเนื้อหาอื่นในรายวิชาคณิตศาสตร์ รายวิชาอื่นๆ หรือตัวแปรตามอื่น เช่น การคิดเชิงเหตุผลอย่างมีคุณภาพ การกำกับตนเอง ความคงทนในการเรียนรู้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทิตนา แชมมณี, ศิริชัย กาญจนวาสี, พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, ศรีนคร วิริยะสินันท์, นวลจิตต์ เขาวงกิตพิงศ์, และ ปัทมศิริ ธีรานุรักษ์. (2544). *วิทยาการด้านการคิด*. เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- ทิตนา แชมมณี. (2558). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 19). โรงพิมพ์ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ปาริชาติ ประเสริฐสังข์. (2564). *การเรียนการสอนคณิตศาสตร์สมัยใหม่*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โรงเรียนบัณฑิตวิทยา. (2564). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. โรงเรียนบัณฑิตวิทยา.
- วัชร เล่าเรียนดี, ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษา สำหรับทศวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์เพชรเกษมพรินต์.
- ศศิธร งามผ่อง. (2565). *การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ CIPPA MODEL ร่วมกับกลวิธีเมตาคอกนิชัน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2564, 10 มีนาคม). *ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562-2564*.
<http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2551). *ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2564, 16 มีนาคม). *ผลการประเมิน PISA 2018 การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
<https://drive.google.com/file/d/1YJPcpAk6FfQb9RP3FBumLvZlgDgOpTUo/view>
- อัมพร ม้าคนอง. (2556). *จิตวิทยาการเรียนรู้คณิตศาสตร์*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planer* (3rd ed). Stale: Victoria Deakin University.
- Miller, M. (1991). Self-assessment as a specific strategy for teaching the gifted learning disabled. *Journal for the Education of the Gifted*, 14(2), 178-188.
- Özsoy, G., & Ataman, A. (2009). The effect of metacognitive strategy training on mathematical problem solving achievement. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 1(2), 67-82.
- Woolfolk, A. E. (2004). *Educational psychology*. Boston: Allyn & Bacon.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

เขต 3

The Relationship between Leadership in Digital Era with the Learning Organization in Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

ศุภาวณีย์ ระคนจันทร์^{1*}, พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์², จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³
Supawanee Rakhonchan^{1*}, Pongsak Thongpanchang², Jittimaporn Sihawong³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat
University

*Corresponding email: stu6430117225@sskru.ac.th

Received: 1 May 2023; Revised: 4 June 2023; Accepted: 12 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูจำนวน 290 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล รองลงมาคือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัล 2) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.850

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of the research were 1) study the level of Digital Leadership. 2) study the level of Learning Organization of the school. and 3) study the relationship between Leadership in the Digital Era and the Learning Organization of Sisaket Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of school administration and teachers of 322 people. The research instruments included a questionnaire and a semi structured interview form with a reliability of 0.974. The data were then analyzed statistically including, percentage, means, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1. The level Digital Leadership of in Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was at high level for all issues. When each aspect was considered, it was found that the item that featured the highest average was in the digital visionary leadership, and digital professionalism, respectively. And the lowest average was in the digital age learning culture. 2. The level of Learning Organization of the school in Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level for all issues. When each aspect was considered, it was found that the item that featured the highest average was in teamwork, and information technology, respectively. And the lowest average was in empowerment. 3. The relationship between Leadership in the Digital Era and the Learning Organization of Sisaket Primary Educational Service Area Office 3. District 2 showed a relationship in the middle level with statistical significance at 0.01 level and the value of correlation was 0.850

Keywords: Digital Leadership, Learning Organization of School

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการเข้าถึงและได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการสนองตอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษาและมีมาตราที่น่าสนใจคือมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้เพื่อให้ความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยด้วยเหตุนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีวิธีการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดีนำพาสถานศึกษาประสบ

ความสำเร็จได้ไม่ยาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 19) ในยุคของการปฏิรูปการศึกษารัฐบาลได้เร่งพัฒนาการศึกษาให้ไปพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อให้คนสามารถช่วยพัฒนาประเทศได้ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่มีอำนาจสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จินตนา แสนสุข, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559: 2) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การหนึ่งที่รวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกัน เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณะบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชา หรือมีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถหรือเรียกว่าร่วมมือทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้นำเพื่อให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษานั้นวางวัตถุประสงค์ไว้ โดยปัจจัยที่มีส่วนผลักดันโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จได้ก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน (พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม, 2559: 2) รวมทั้งมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา การจัดการความรู้ที่เกิดจากการร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การสมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์การเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างต่อเนื่องพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นจึงมีความสำคัญควบคู่กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการโครงสร้างองค์การของสถานศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่นได้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วสื่อสารได้ถูกต้องตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมลักษณะดังกล่าวเรียกว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษาก็จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเคลื่อนไหวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา จากการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ตลอดเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติดีขึ้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน (ประภาวัลย์ สิงห์วัฒน์, 2556: 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการมองเห็น ทิศทาง วิฤตและโอกาสจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ชัดเจนบนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ (สราวุธ นาแรมงาม, 2561: (95-98)) เพื่อจะสามารถมองเห็น จุดเด่น จุดด้อย เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระเกษ เขต 3 ที่มีนโยบายสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ผลักดัน

ให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2564: 6)

จากข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำมาบริหารจัดการสถานศึกษารวมทั้งการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 รวมประชากรทั้งสิ้น 1,968 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 198 คน และครูจำนวน 1,770 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากร 1,968 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน และครูจำนวน 290 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ของ มลิวัลย์ ธรรมแสง, (2558); เอกชัย กี่สุขพันธ์, (2559); สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2561); จิณณวัตร ปะโคทั้ง, (2561); สราวุธ นา แรมงาม, (2561); ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562); กนกอร สมปราชญ์, (2562); Larson, Miller and Ribble, (2009); Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE), (2009); Stewart, (2015) และ Sheninger, (2019); Ribble, Baiiy & Ross, (2004) Duickert, (2016); Zhu (2016) แล้วสังเคราะห์สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 5 ข้อ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัล 3) การจัดการข้อมูลด้านดิจิทัล 4) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล และ 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล

ผู้วิจัยได้จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ ของ ชูชัย ศรขำนิ และคณะ, (2549); ธีรรัฐ วัฒนพาณิชย์, (2550); อำนาจ ศรีพูนสุข, (2551); Senge, (1990); Bennett and O'Brien, (1994); Marquardt and Reynold (1994); Gephardt and et al., (1996); Marquardt, (1996) แล้วสังเคราะห์สรุปองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 3) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective of Congruence: IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60- 1.00 ขึ้นไป แล้วผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำนวน 30 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร X เท่ากับ 0.955 ตัวแปร Y เท่ากับ 0.950 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3

2. ผู้วิจัยประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ในการประสานงานสถานศึกษาในสังกัด เพื่อส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างทางช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

4. ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ และตำแหน่ง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	98	30.43
1.2 หญิง	224	69.57
รวม	322	100.00
2. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	32	9.94
1.2 ครู	290	90.06
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เป็นเพศชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 และเป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94 และตำแหน่งครูจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 90.06

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

รายการ	ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล	4.44	0.53	มาก
2. การสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัล	4.36	0.57	มาก
3. การจัดการข้อมูลด้านดิจิทัล	4.41	0.55	มาก
4. การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล	4.40	0.56	มาก
5. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	4.42	0.54	มาก
เฉลี่ย	4.41	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก โดยเรียงตามลำดับคือ การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) และการจัดการข้อมูลด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57)

3. ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

รายการ	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเรียนรู้	4.41	0.53	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	4.37	0.54	มาก
3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	4.35	0.57	มาก
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.42	0.54	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.39	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.57)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	0.681**	0.674**	0.663**	0.606**	0.669**	0.731**
X_2	0.690**	0.655**	0.652**	0.630**	0.668**	0.731**
X_3	0.714**	0.721**	0.734**	0.711**	0.706**	0.797**
X_4	0.712**	0.679**	0.714**	0.687**	0.661**	0.767**
X_5	0.728**	0.736**	0.701**	0.663**	0.712**	0.786**
X_{total}	0.883**	0.887**	0.913**	0.889**	0.914**	0.850**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัล(X_{total}) กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{total}) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{total}) รายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_5) ($r_{xy} = 0.914$) รองลงมา ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (Y_3) ($r_{xy} = 0.913$) ด้านการใช้เทคโนโลยี (Y_4) ($r_{xy} = 0.889$) ด้านการปรับปรุงองค์การ (Y_2) ($r_{xy} = 0.887$) และด้านการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{xy} = 0.883$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยมากสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการจัดการข้อมูลด้านดิจิทัล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรเพื่อพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัย ของวรรณเพ็ญ (2558: 47) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสินี สุริยา (2564: 94) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2” ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องมาจากผู้บริหารศึกษาลำรจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย รวมถึงอธิบายถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรเพื่อพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมภายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมทั้งสามารถนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคต

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัล สอดคล้องกับกรณีฐาน์ ตาแปง (2563: 50) เรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3” พบว่า 1) ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลรองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษามีการใช้ ICT ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ยังต้องมีการพัฒนา

2. ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยมากสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีและด้านการเรียนรู้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิด มีการทำงานเป็นทีมโดยเน้นเป้าหมายและการมีส่วนร่วมการรู้บทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรธิดา เมฆวาท (2559: 159) ได้ศึกษาเรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยของทองเพียร เตยหอม. (2561: 4-5) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยของ Ford, (1997: 104) ได้ศึกษาเรื่อง “การมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการของรัฐนิวฟาวด์แลนด์ ประเทศแคนาดา” ผลการศึกษาพบว่า องค์การของรัฐบาลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดองค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์การเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำและบุคลากรในองค์กร ต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกลยุทธ์ต่างๆ คือ การแบ่งปันความคิด การทำงานเป็นทีม การเปิดรับเพื่อเรียนรู้อย่างจริงจังในทุก ๆ ระดับ เรียกการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ระดับ เรียกการเปลี่ยนแปลงในองค์การเช่นนี้ว่า “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้” สอดคล้องกับผลการวิจัยของ MaKi (2001, pp. 25-29) ได้ศึกษาเรื่อง “โรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูในประเทศญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา” ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งเกี่ยวกับครูผู้สอน และการจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยครูนั้นจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาในโครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่อันหลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามหน้าที่ ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่นั้นประกอบด้วย 1) ครูสามารถที่จะปรึกษากับคณะทำงาน 2) ครูปฏิบัติด้วยตนเองและ 3) ครูจะต้องปรึกษากับคณะผู้บริหาร และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูสองประเทศ พบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาและแก้ปัญหาในเป้าหมายหลัก ส่วนครูในสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และทำงานได้ดีและเป็นเป้าหมายหลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งาน

ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิด มีการทำงานเป็นทีมโดยเน้นเป้าหมายและการมีส่วนร่วมการรับบทบาทหน้าที่ของตน และการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นรูปแบบทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความสามารถ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีศักยภาพ ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.850 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ มีความยืดหยุ่น มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วสื่อสารได้ถูกต้องตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณา เฟื่องฟู (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการ

เรียนรู้รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการรวม แลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลความรู้กับบุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

3.2 การสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และมีการนำ ICT มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอนของครูและมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

3.3 การจัดการข้อมูลด้านดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดการโครงสร้างข้อมูลให้สามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ครูและนักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความสามารถกระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3.4 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี สนับสนุนให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางดิจิทัลเป็นผู้นำในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่วและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานกระจายงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติการทำงานอย่างเป็นเลิศมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีรวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์มีการจัดโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซับซ้อนนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ มีความยืดหยุ่น มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วสื่อสารได้ถูกต้องตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสนับสนุนให้บุคลากรใช้อย่างต่อเนื่องมีการนำระบบ ICT มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ควรให้อิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา กระจายความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร และสนับสนุนในบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อาจจะมีการผลักดันสนับสนุนการจัดการข้อมูลด้านดิจิทัล เพื่อสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่มาใช้ในการสร้างประโยชน์แก่องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสร้างวัฒนธรรมยุคดิจิทัลให้แก่บุคลากร เพื่อทราบถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันต่อไป

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรณัญญ์ ตาแปง. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.
- ชูชัย ศรขำนิและคณะ. (2549). *การวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณัฐ วัฒนพานิช. (2550). รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทินกร บัวชู, ทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators. วารสารครุศาสตร์สาร : *Journal of Educational Studies*, 13(2): 294-285.
- ทองเพียร เตยหอม. (2561). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟาง.
- ประภาวิทย์ สิงห์วิวัฒน์. (2556). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา เมฆวาท. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลิวลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณา เพ็ญฟู. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรารัฐ นาแถมงาม. (2561). ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 216-224.
- สุธาสินี สุริยา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุภาวษ์ เชาวนเกษม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital
Era)*. บทความออนไลน์ฐานพลังประชารัฐ. <https://shorturl.asia/sWPBU>.
- Benett, J.K. and O'Brien, M.J. (1994). The Building Blocks of the Learning Organization.
Training, 3, 41-49.
- Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009).
*Principal Technology Leadership
Assessment*. [http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads20
10/02/ptla_info_packet.pdf](http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads2010/02/ptla_info_packet.pdf)
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). Harper Collins
Publisher.
- Duickert, J. (2016). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. New
Jersey: Prentice-Hall.
- Ford, David F. (1997). *Toward a Learning Organization: Guidelines for Bureaucracies*.
ME.D. Dissertation Abstract, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- Gephart, M. A. and et al. (1996). Learning Organizations Come Alive. *Training &
Development*. 50(12), 35 - 45.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3),607 -610.
- Larson, L., Miller, T., & Ribble, M. (2009). 5 Considerations for Digital Age Leaders.
- Maki, M.J. (2001). *School as learning organization: How Japanese teachers learn to
performnon – instructional tasks*. Ph.D. Dissertation, Canada: The University
of British Columbia.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to
Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt & Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- Ribble, M. S., Bailey, G. D., & Ross, T. W. (2004). Digital citizenship addressing
appropriate technology behavior. *ISTEInternational Society for Technology in
Education*, 32(1), 6-12.
- Senge, (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York: Currency Doubleday.
- Stewart, M. (2015). The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation
Survey. *Studies in Educational Evaluation*, 45, 1-9.
- Sheninger, E C. Pillars of Digital Leadership. *International Center for Leadership in
Education*, 2014, 4-1.
- Zhu. (2016). The plant cell. *Journal Description*, 18(9), 102

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 3

The Relationship Between Strategic Leadership and Learning Organization of Schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 3

วิยะดา เจียวรัมย์¹, ศุภธนภฤช ยอดสละ^{2*}, พนา จินดาศรี³
Wiyada Jiawrum¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Phana Jindasri³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010128@ms.srru.ac.th

Received: 21 April 2023; Revised: 7 June 2023; Accepted: 12 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 341 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.824

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) to study the level of strategic leadership of school administrators; 2) to study the level of being a learning organization of the school; and 3) to study the relationship between strategic leadership and the learning organization of school under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 341 school administrators and teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 received from a stratified random sampling. A 5-point rating scale questionnaire with 0.96 of reliability in term of the strategic leadership of school administrator and 0.94 of reliability in terms of the learning organization of school) Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results showed that 1) The overall level of the strategic leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. Further, the study also showed that it was also at a high level for each aspect. 2) The overall level of being the learning organization of schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. In addition, the study also revealed that it was also at a high level for each aspect in term of being the learning organization. and 3) The strategic leadership was highly correlated with the learning organization of schools at 0.01 of statistically significant level which are the correlation coefficient was 0.824.

Keywords: Relationship, Strategic Leadership, Learning Organization

บทนำ

ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาทบพาทสำคัญของเวทีโลกสามารถดำรงรักษาความเป็นชาติให้มีความมั่นคงและคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2560) ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยีอย่างมากมายส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรการศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ มีค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ต้องเป็นองค์กรที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องทั่วทุกระบบในองค์กรซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นั่นเอง องค์กรที่จะได้เปรียบใน

การแข่งขันแบบยั่งยืนได้ ในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า Marquardt (1996) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ เน้นความมีกลยุทธ์ มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการทำงานเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรมีผู้นำที่เป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)

การบริหารจัดการของผู้นำสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดมีผู้นำและการจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้ สถานศึกษานั้นมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับความนิยมชมชอบจากผู้รับบริการ สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้นำสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่ตั้งไว้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้นำระดับองค์กรซึ่งเป็นระดับกลยุทธ์เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในทุกขั้นตอน Marquardt & Reynolds (1994) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป และผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก สามารถทำให้ผู้นำมีแบบแผน มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น ผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งผู้นำต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 1) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสร้างกระบวนการในการกำหนดทิศทาง กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดไปได้ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นอีกหนึ่งในประเภทของผู้นำที่จะเป็นแรงผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่จะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ (Generative Learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อว่า “คนยังเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” (As People Learn, Their Abilities Expand) และ “องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด” (Senge, 1990; อ้างถึงใน Hughes, 1999: 52) สอดคล้องกับ Razik and Swanson ได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์กร (Organizational System) ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร การตัดสินใจ อำนาจในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความมีประสิทธิภาพในองค์กร การติดต่อ สื่อสารและเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร (Razik and Swanson, 2001; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544: 10-11) เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นหน่วยงานรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด 233 แห่ง ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งต่างก็มุ่งให้สถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ปฏิบัติตามหลักนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ 1) นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนยกระดับความเป็นมืออาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ 4) สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล 5) เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งนโยบายแต่ละข้อจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมพร้อมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำทักษะทางด้านความเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารและยกระดับสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวนโรงเรียน 233 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 68 แห่ง ขนาดกลาง 162 แห่ง และขนาดใหญ่ 3 แห่ง จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งหมด 3,006 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 341 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน ครู 313 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น จะจำแนกโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด (พิจารณาจากเกณฑ์การมอบรางวัลทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ดังนี้

ขนาดเล็ก 68 แห่ง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
ขนาดกลาง 162 แห่ง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-500 คน
ขนาดใหญ่ 3 แห่ง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 ขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดของตัวแปรแต่ละตัว ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ DuBrin (1998); Robbins & Coulter (2003); Gill (2006); เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552); เชวงศักดิ์ พฤษเทศ (2553); วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557) และอรุณี อัทกลับ (2560) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ Ubben and others Garvin (1993); Marquardt (1996); Senge (2006); ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551); ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2552) และจิรประภา อัครบวร (2554) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) ความคิดเชิงระบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย 1) แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42 - 0.72 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 3) แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.19 - 0.73 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอข้อมูลรายชื่อของโรงเรียนในเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 และมาดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

4.2 ขอหนังสือรับรองจากโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม โดยส่งลิงก์ตำแหน่งที่อยู่เว็บของกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ขอจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 341 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะติดตามการตอบแบบสอบถามกลับคืน

4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554: 102)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ชูศรี วงศ์รัตน์ (2560: 362-363) ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 - 0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดทิศทางขององค์กร	4.17	0.47	มาก
2	การกำหนดกลยุทธ์	4.15	0.52	มาก
3	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.16	0.52	มาก
4	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.21	0.44	มาก
เฉลี่ย		4.17	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.44$) การกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.47$) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.52$) การกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.52$)

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความรู้รอบรู้แห่งตน	4.39	0.46	มาก
2	แบบแผนความคิดอ่าน	4.37	0.42	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.34	0.49	มาก
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.36	0.54	มาก
5	การคิดเชิงระบบ	4.38	0.49	มาก
เฉลี่ย		4.37	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความรู้รอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.46$) การคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.49$) แบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.42$) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.54$) และการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.49$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ในแต่ละด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	โดยรวม(Y)
X ₁	0.659**	0.545**	0.703**	0.683**	0.701**	0.772**
X ₂	0.647**	0.553**	0.712**	0.697**	0.707**	0.778**
X ₃	0.678**	0.580**	0.709**	0.732**	0.699**	0.797**
X ₄	0.648**	0.558**	0.681**	0.638**	0.611**	0.733**
โดยรวม (X)	0.703**	0.598**	0.750**	0.737**	0.728**	0.824**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์รายด้าน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.797 รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.778 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.772 และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.733 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.750 รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.737 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.728 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.703 และด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.598 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ด้านการกำหนด ทิศทางขององค์กร ด้านนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทกรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1” พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้อง กำกับติดตามโดยสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพภายในเพื่อกำกับติดตาม และมีเครื่องมือในการ ตรวจสอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม มีการนำผลการ ปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดควบคุมและตรวจตราการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน โรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐ์ ชาญประเสริฐ (2555) ได้ศึกษา แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากกว่าการ ดำเนินงานในด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งหวังที่จะระดมผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยใช้การควบคุมเชิงกลยุทธ์เพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์ เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาในอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายและ ความสำเร็จขององค์กร จึงทำให้การกำหนดกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมีการวางแผน เหมือนกันและเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Bateman & Snell (1999 : 131) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นวิธีการหรือแผนที่ให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดกลยุทธ์จะกำหนดทิศทางและกำหนดโครงสร้างงาน ซึ่ง การบริหารจะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic) ยุทธวิธี (Tactic) และการปฏิบัติการ (Operational)

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านแบบ แผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.1 ด้านความรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรในสถานศึกษามี ความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ

และนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลิน กุลฉะ (2561 : 9) ได้ทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำทางเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3” ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง หากบุคลากรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเองสิ่งที่เกิดขึ้น คือ การนำเอาวิสัยทัศน์ของใครบางคนเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องของการยอมตามที่ไม่มีความผูกพัน ขณะที่บุคคลที่มีทิศทางของตนเองสามารถร่วมกับผู้อื่นในการสร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ การเป็นนายแห่งตนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม พิชาย รัตนดิถ ญ ภูเก็ (2552 : 375) และสอดคล้องกับ Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะเป็กรอบความคิด เกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกันช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทฝึกฝนกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อใ้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละด้าน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ

3.1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.797 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกธิดา เจริญสุข (2558) ได้ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร เชิงกลยุทธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในแต่ละด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ระหว่าง .515 - .786 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .786 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการวางแผน จัดบุคคลและ ทรัพยากรก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน และผลงาน มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการกระตุ้นให้กำลังใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้ และสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์เพื่อกำหนดนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติซึ่งเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการจัดการเชิงกลยุทธ์และเป็นงานที่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อนการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับเครื่องมือ หลาย

ชนิดหรือส่วนขององค์กรหลายส่วนที่ปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติเข้าหากัน รวมถึงการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.2 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่ำสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.733 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ มีการวางแผนไว้ มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีการควบคุมกลยุทธ์โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552) และ Robbins & Coulter (2003) กล่าวว่า การควบคุม หรือการประเมินกลยุทธ์ ว่าเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ เป็นการประเมินผลงานเพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติไปทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ภายใต้พันธกิจเพียงใด มีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหนควรต้องมีการปรับแก้อย่างไร กระบวนการประเมินผลงานหรือการควบคุมจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะใช้ในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารทั้งหลายล้วนต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุมทั้งนั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านการกำหนดกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังที่จะรอคอยผลลัพธ์ที่คาดหวัง จนลืมว่าการกำหนดกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมีการวางแผนเหมือนกันและเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนงาน การกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ชัดเจน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สามารถตัดสินใจพร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

1.2 จากการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วม อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาส ตลอดจนให้การสนับสนุนและยอมรับการนำเสนอความคิดที่บุคลากรกำหนดร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาและก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารสถานศึกษาโดยนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ

เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาดังไว้ได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดกลยุทธ์ว่ามีกระบวนการใดหรือองค์ประกอบใดที่สามารถพัฒนาการกำหนดกลยุทธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้อยู่ในระดับสูงและสามารถเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา อาทกรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- จิระประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคน บนความยั่งยืน*. เต่า (2000).
- เชวงศักดิ์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). *สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐ ชาญประเสริฐ. (2555). *แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. แชนโพร พรินติ้ง.
- นาถิตา เจริญสุข. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ, 6(3), 288-298.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยสำหรับครู*. สุวีริยาสาส์น.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. อิงค์ ปิยอนดีบุ๊คส์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ*. ธนอักษรพิมพ์.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ทิพย์วิสุทธ์

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- อังศุมาลิน กุลฉวะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด].
- อรุณี อัครกลับ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell. (1999). *Management: Building Competitive Advantage* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- DuBrin. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Garvin, David A. (1993, July-August). *Building a learning organization*. Harvard Business, 71, 78-91.
- Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. Sage.
- Hughes, L.W. (1999). *The Principle as Leader* (2nd ed). Prentice-Hall.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. McGraw-Hill.
- Marquardt & Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. Irwin.
- Razik, T.A., & Swanson, A.D. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership* (2nd ed.). Merrill Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed.). Pearson Education.
- Senge, P.M.(1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม
จังหวัดศรีสะเกษ

The Relationship Between Innovative Leadership of School
Administrators and Effectiveness of Academic Administration of
Sisaket Education Sandbox School

จริญญา ทองวิเศษ^{1*}, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง², จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³
Jarunya Thongwiset^{1*}, Pongsak Thongpanchang², Jittimaporn Sihawong³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat
University

*Corresponding email: Jarunya.moon55@sskru.ac.th

Received: 1 May 2023; Revised: 7 June 2023; Accepted: 13 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนของประชากรในโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 และ 2 กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้จำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด เท่ากับ 0.782

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม, งานวิชาการ

ABSTRACT

The purposes of the research were 1) to study the level of innovative leadership of administrators of Sisaket education sandbox school, 2) to study the level of effectiveness of academic administration of Sisaket education sandbox school and 3) to study the relationship between innovative leadership of administrators and effectiveness of academic administration of Sisaket education sandbox school. The samples used in the research in the schools in the innovation area network, Sisaket Province, 1st and 2nd generation, 92 schools were randomly assigned. The informants in each school were 1 school administrator and 3 teachers, totaling 368 informants. The instrument used in the research was the developed questionnaire with a reliability value of 0.975. The data analysis of the data usage included percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The research results were as follows: 1) The overall innovative leadership administrators of Sisaket education sandbox school were at a high level. 2) The overall effectiveness of academic administration of Sisaket education sandbox school was at a high level. 3) The innovative leadership of school administrators was related in overall was a positive relationship, was a high level and was significantly different at 0.01 level and the value of correlation was 0.782.

Keywords: Innovative Leadership, effectiveness of academic administration, Sisaket Education Sandbox School, Academic Administration

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กกลางหรือใหญ่ ล้วนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กรเพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและการเอาชนะคู่แข่งได้ (Tierney Farmer & Graen, 1999) ประกอบกับนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ผ่านโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้มีเสถียรภาพในการบริหารและการปฏิรูประดับประเทศและระดับสถานศึกษา จึงมีการเสนอให้ออกพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2562 ร่วมกับสำนักนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่สองที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาอยู่ 4 ปัจจัย คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในยุคใหม่และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) นำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างอย่างหลากหลาย มีความรู้เท่าทันโลกและมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคนและให้ทุกภาคส่วนร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศให้จังหวัดระยอง ศรีสะเกษ และสตูล เป็นพื้นที่นวัตกรรมศึกษานำร่อง 3 พื้นที่และด้วยความความร่วมมือในการปฏิรูปการศึกษาของพื้นที่จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่ามีกลไกขับเคลื่อนการศึกษาที่เข้มแข็งและมีหน่วยงานภายนอกเข้าไปร่วมพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหาร รวมทั้งมีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ แนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความประสบความสำเร็จของทั้ง 3 จังหวัด จะสามารถประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้เป็นอย่างดี เพราะสภาพสังคมและเศรษฐกิจของจังหวัดระยองศรีสะเกษ และสตูลมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายของประเทศไทยโดยรวม (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)

ด้วยภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ ซึ่งเป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำเหล่านี้แล้ว จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษา และถ้าสามารถใช้แนวคิดภาวะผู้นำผนวกกับแนวคิดการบริหารการศึกษาผสมผสานกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ก็จะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลง (พัฒนศักดิ์ อภัยสม, 2565) และหนึ่งในภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบนวัตกรรม การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารซึ่งมีความสำคัญต่อการ พัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะสามารถจัดการนวัตกรรม ส่งเสริมการ ดำเนินงานใหม่ ๆ ให้แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ (พยัต วุฒิรงค์, 2555) และต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ มีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการสร้างนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และ ผู้นำจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรมด้วย (Ailin & Lindgren, 2008) และพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูง เกิดจากการ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี มีการ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของ ครูแบบดีเพื่อก่อ เพื่อไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน (Chester, 1996)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2562 ได้กำหนดให้จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการขับเคลื่อน ภารกิจหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัด การศึกษา ด้านการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เป็น อุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่ บุคลากรทุกคน จะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ รุ่นที่1 และรุ่นที่ 2 มีทั้งหมด 116 โรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ คุณภาพของการบริหารงานวิชาการ ที่เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สูงยิ่งขึ้น เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความ สามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นกระบวนการทำกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการ เรียนการสอนให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (จรรณี เกาเอียน, 2557) พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิรูป การศึกษาและการพัฒนาให้หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและยกระดับองค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด โดยขอบข่ายและภารกิจการบริหารได้กำหนดไว้ 4 งานคือ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ซึ่งการบริหารโรงเรียนที่จะให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องอาศัยการบริหารงานทั้ง 4 งานประกอบด้วยกันโดยมีงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ (คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, 2546) ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานใหญ่ที่สุดของระบบงานในสถานศึกษาเป็นงานที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้านเพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญาความนึกคิดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ มีความสุข ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ (มยุรี สมใจ, 2551)

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เพราะการขับเคลื่อนงานวิชาการที่มีคุณภาพนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่จะนำพาองค์กร ทั้งวิธีการคิดวิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ สร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานวิชาการ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ อย่างถี่ถ้วน และกล่าที่จะใช้สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ เขามาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดภารกิจในกลุ่มงานบริหารวิชาการขององค์กร ให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่องค์กรนวัตกรรม ด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ของผู้บริหารเชิงนวัตกรรม ผ่านการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทีมงาน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จอันส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข (อมรรัตน์ โพธิ์เพชร, 2557) ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พร้อมทั้งจะเรียนรู้เพื่อร่วมเป็นเมล็ดพันธุ์ทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 116 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 69 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน

1.2 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้แทนของประชากร ในโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2545: 43) โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้จำนวน 92 โรงเรียน และมีการกำหนดขนาดของสถานศึกษา และการสุ่ม คือ กำหนดให้โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษเป็นหน่วยตัวอย่างทั้งหมดและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน ดังตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดศรีสะเกษ

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนหน่วยสุ่ม	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	36	28	28	84	112
ขนาดกลาง	69	53	53	159	212
ขนาดใหญ่	7	7	7	21	28
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	4	4	12	16
รวม	116	92	92	276	368

ที่มา: กลุ่มงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ (2565)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรชุดที่ 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวืวรรธน์ ท่าทูล (2557), จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559), พินกร บัวชู (2559), ปวีณา กันถิ่น (2560), จิระภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), จิตินันท์ นันทะศรี (2563) และ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) โดยใช้เกณฑ์ ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) การบริหารความเสี่ยง

ตัวแปรชุดที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กนกวรรณ ภาณุทัต (2555), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555), วิเชียร ยอดจักร (2555), กิตติยา กาเร็ว (2556); Robert อ้างถึงในจรุณี เก้าเอี้ยน (2557), สงวนพงศ์ ชวนชม (2557); จรุณี เก้าเอี้ยน (2557), จิตมา วรรณศรี (2557), ปรีศนา สำเนียงแจ่ม (2558) โดยใช้เกณฑ์ ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ 5) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective of Congruence: IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ขึ้นไป แล้วผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 30 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.959 ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.951 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975 ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ และแปลผลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 100) ดังต่อไปนี้

4.51- 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ และแปลผลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด, (2545, 100) ดังต่อไปนี้

4.51- 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

2. ผู้วิจัยประสานงานโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ ในการประสานงานสถานศึกษาในสังกัด เพื่อส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 368 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างทางช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

4. ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 368 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. ในการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และพิจารณาความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นำมาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.51 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.44	มาก
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.19	0.43	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.08	0.52	มาก
4. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.13	0.53	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.18	0.54	มาก
เฉลี่ย	4.15	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) แสดงผลดังตารางที่ 2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.12	0.52	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.29	0.51	มาก
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.27	0.47	มาก
4. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.17	0.51	มาก
5. ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา	4.19	0.51	มาก
เฉลี่ย	4.21	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.51) ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.52) แสดงผลดังตารางที่ 3

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}	ระดับความสัมพันธ์
X_1	0.518**	0.585**	0.581**	0.514**	0.413**	0.678**	ปานกลาง
X_2	0.485**	0.573**	0.477**	0.336**	0.437**	0.599**	ปานกลาง
X_3	0.492**	0.369**	0.426**	0.546**	0.350**	0.568**	ปานกลาง
X_4	0.571**	0.379**	0.459**	0.457**	0.355**	0.577**	ปานกลาง
X_5	0.721**	0.614**	0.633**	0.557**	0.380**	0.753**	ค่อนข้างสูง
X_{total}	0.691**	0.614**	0.634**	0.599**	0.472**	0.782**	ค่อนข้างสูง
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{total}) โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{XY} = 0.782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{Total}) รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ($r_{XY} = 0.691$) รองลงมา การวัดผลและประเมินผล (Y_3) ($r_{XY} = 0.634$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา (Y_5) ($r_{XY} = 0.472$)

อภิปรายผล

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง มีคุณลักษณะที่มีความชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์เป้าหมายในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ขับเคลื่อนด้วยแนวทางใหม่ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในส่วนกระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบการทำงานเป็นทีมน้อย แต่ในภาพรวมแล้วภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมก็ยังมีค่าเฉลี่ยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมากและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมมากำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือแผนหรือไม่คาดฝันอย่างตามที่กำหนดได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adai (1996) ที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น เพื่อให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงมีการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ ยุติธรรม เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร สนับสนุนการทำงานที่เป็นทีม มีการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนเพื่อบริหารงานในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าเสี่ยงเพื่อตัดสินใจที่ทำให้เกิดนวัตกรรมพร้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560:114-115) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง

งานวิจัยของ อรพิน อัมรัตน์ (2561: 82-84) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560: 78-83) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การวัดผลและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสายผู้บริหารเพื่อมุ่งส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ ที่เป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองให้เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเพิ่มคุณค่ามาตรฐานวิชาชีพ เพื่อช่วยในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เข้าใจบทบาทของครูผู้สอนในการพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการ การวัดผลและประเมินผล เพื่อการนำผลความสำเร็จมาพัฒนาต่อยอด นำจุดบกพร่องมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพเหมาะสมต่อยุคสมัยและบริบทของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนา จารง (2560: 95-134) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องงานวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558: 86-123) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งมีสอดคล้องกับโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ ที่เป็นพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มุ่งสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาด้วยการนำนวัตกรรมการศึกษาที่หลากหลายบนพื้นฐานบริบทสถานศึกษาและชุมชนที่พร้อมพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2560: 114-120) ที่ได้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌอนมรรณ ขางทอง (2562: 85-93) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 อีกทั้งยังสอดคล้องงานวิจัย อมรรัตน โพธิ์เพชร (2557:47) ที่ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงและแปรไปในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวรรณ อังศุवालวงศ์ (2557: 113-114) ที่ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เขียวนิล และ ประทีป มากมิตร ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพรุควให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีบทบาทและส่วนรวมในกระบวนการทำงานทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ ถูกต้องชัดเจน เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน ทันท่วงที เป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง ในการบริหารจัดการสถานศึกษายกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศภายใต้องค์กรนวัตกรรม

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจหลักในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้มีสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ยึดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมอาศัยกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ที่ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพความสนใจความถนัดและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน วัดผลและประเมินผลที่มีความหลากหลาย จัดกระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนมีคุณธรรม ผ่านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา ผ่านการศึกษาค้นคว้า คิดค้นอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิตเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่ออุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือ รูปแบบการเรียนการสอน หรือระบบ บริหารจัดการให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ เขียวนิล & ประทีป มากมิตร. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร, 2564 (12), 10.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. ม.ป.พ.

จรูณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. ชานเมืองการพิมพ์. กระทรวงศึกษาธิการ.

จิรวรรณ อังศุขาลวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งวิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เจริญพงศ์ คงทน. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ถนอมวรรณ ขางทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์รติจิตัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนังานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์รัฐเขตพื้นที่ ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- พัฒนศักดิ์ อภัยสม. (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ, 16(2),6-10.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมการจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- มยุรี สมใจ. (2551).การบริหารงานวิชาการสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติกลุ่มโรงเรียนปาง สำนังานพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนประจักษ์รัฐ สังกัดสำนังานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วันวิสาข์ ศรีภูมิ. (2560) . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). การวัดผลการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สำนังานนวัตกรรมการศึกษา. (2562). โครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สนามปฏิบัติการเพื่อสร้าง นวัตกรรมการศึกษาของประเทศ. สำนังานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักรูปการศึกษา. 2545.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2). โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนังานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). ประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนังานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนังานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ.2550. สำนังานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนังานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. สำนังานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- อมรรัตน โพธิ์เพชร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรพิน อมรรัตน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ailin and Lindgren. (2008). *Conceptualizing Strategic Innovation Survival and Excellence. Journal of Knowledge Globalization*, (87)107.
- Chester. (1996) . *An Introduction to School Administration: Selected Reading*. New York : Mc Millan Company.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. Harper Collins Publisher, 202-204.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 -610.
- Tierney, P., Farmer, S. M. & Graen, G. B. (1999). *An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships*. Personnel Psychology, (52), 591- 620.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ
สำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

The Development of a Professional Make Up Skills Training
Curriculum for Students at the Centre for Non-Formal and
Informal Education, Loengnoktha District, Yasothon Province

ศิริชัย สมคณะณย์¹, พรชัย ผาดไธสง^{2*}
Sirichai Somkane¹, Phornchai Phardthaisong^{2*}

^{1,2} สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

^{1,2} Curriculum and Instruction, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding email: sirichaisomkane@gmail.com

Received: 5 may 2023; Revised: 14 June 2023; Accepted: 19 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร 2) เพื่อศึกษาทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลสามแยก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาอาชีพเพื่อการแต่งหน้า 2) หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ 3) แบบวัดทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่เทียบกับเกณฑ์ และการทดสอบทีแบบไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.84 - 5.00 คิดเป็นร้อยละ 98.40 2) นักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม, การแต่งหน้า, ศูนย์การศึกษาอนกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) 1) to develop a makeup skills training curriculum. for careers for students Center for Non-formal Education and Informal Education, Loengnoktha District, Yasothon Province 2) to study skills for applying makeup for a career compared to the 70 percent criterion. And 3) to compare academic achievement Before and after the professional make-up skills training course The sample group were students from the Center for Non-Formal and Informal Education in Sam Yaek Subdistrict. Loengnoktha District, Yasothon Province, Semester 2, Academic Year 2022, 20 people. Tools used in the research 1) A questionnaire on the need for professional development for make-up. 2) Make-up skills training course for careers 3) Make-up practice skills test form 4) Achievement test Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, One Sample t-test and t-test (Dependent Sample).

The results of the research were as follows: 1) the makeup skill training program for professional. The curriculum was appropriate at the highest level with an average of 4.92 - 5.00, representing 98.40 percent. 2) Students from the Center for Non-formal Education and Informal Education, Loengnoktha District, Yasothon Province who received training in the makeup skills training course for vocational have the skills to practice makeup for a career Higher than the threshold of 70 percent, statistically significant at the .05 level. 3) Students from the Center for Non-formal Education and Informal Education, Loengnoktha District, Yasothon Province who received training in the makeup skills training course for careers. The learning achievement after the training was higher than before the training at statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Training Courses, Make-Up, Non-Formal and Informal Education Centre

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจาก กระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทย

มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถก้าวข้ามประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจึงจำเป็นต้องกำหนดแผนปฏิรูปเพื่อพัฒนาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีความเข้มแข็งทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสนองตอบแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคือความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทยในมาตรา 15 (ข้อ2) และ (ข้อ3) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ระบุว่า (ข้อ2) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (ข้อ3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม โอกาส โดยศึกษาจากบุคคล การฝึกอาชีพ ประสบการณ์การทำงาน สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ และการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทาเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดยโสธร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอน จึงได้กำหนดเป็นนโยบายด้านจัดการศึกษาต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพจึงมีการตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ หลักสูตรระยะสั้นรูปแบบขั้นเรียนวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ (การศึกษานอกโรงเรียน, 2555)

จากศึกษารายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ 2564 ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีผลการประเมินภายใน มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานการศึกษาต่อเนื่องประเด็นการพิจารณาด้านที่ 2 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ออกมาต่อเนื่องมีคะแนนรวมเท่ากับ 16.12 คะแนน อยู่ในระดับดี จากเกณฑ์ 20 คะแนน ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามเกณฑ์ และผลประเมินการสอบ N-net สาระการประกอบอาชีพ รายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.48 ต่ำกว่าเกณฑ์ (ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา, 2564) หลักสูตรที่สะท้อนถึงตัวครูและนักศึกษา หลักสูตรไม่ทันสมัยทำให้เกิดปัญหาการผลิตนักศึกษาเพื่อให้เขาจบพร้อมเป็นกำลังในการต่อสู้งานก้าวสู่ออนาคตในโลกยุคใหม่ต่อไปก็เกิดปัญหาตามมามากมาย วิทยาการที่นำมาช่วยสอนเสริมในบางวิชาบางโครงการยังขาดทักษะในการสอน ถ่ายทอดงานทำให้นักศึกษาที่มาเรียน ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขาดประสบการณ์ (ยุพา แขหินตั้ง, 2559) ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดกิจกรรมการศึกษาเน้นให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความสามารถในการจัดการชีวิตของตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งจัดการศึกษาเพื่อสังคมและชุมชน ด้วยรูปแบบการประชุมสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการจัดการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตร เชิงบูรณาการ และพัฒนาระบบคลังหลักสูตร การศึกษา

ต่อเนื่องให้ได้มาตรฐาน และสะดวกต่อการใช้งาน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2564)

ในยุคที่การศัลยกรรมได้เข้ามามีบทบาทกับวิถีชีวิตประจำวันอย่างมากไม่ว่าจะเป็น การทำศัลยกรรมจมูก เสริมคาง ตาสองชั้น ปากกระจับ หน้าเรียว เปลี่ยนสีผิวเข้าเป็นผิวขาว จะเห็นได้ว่ามีคน มากมายเลือกทำศัลยกรรม เหตุผลที่นิยมทำศัลยกรรมมากมายเกิดจากหลายเหตุผล หนึ่งในเหตุผลนั้น ก็คือ รู้สึกว่าการแต่งหน้าเป็นเรื่องยาก แต่งไม่เป็น แต่งอย่างไร แต่งอย่างไร ก็ไม่สวย ไม่รู้เทคนิคการแก้ไข รูปหน้า ทั้งที่การศัลยกรรมมีความเสี่ยงสูงมากบางคนทำแล้วสวยบางคนทำมาแล้วก็ดูแยกว่าต้องแก้ไข หลายครั้งมากและมีค่าใช้จ่ายสูงมาก แต่ควรพิจารณาให้ดีก่อนตัดสินใจเพราะผลร้ายมากกว่าผลดี จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะ การแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ เพื่อพัฒนาสร้างทักษะใหม่ ยกระดับ ความรู้ ความสามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้ กับนักศึกษา ช่างแต่งหน้าและผู้สนใจในอาชีพช่างแต่งหน้า เพื่อเพิ่มทักษะอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่ออาชีพการแต่งหน้า สอดคล้องกับ บุญเจริญ คิริเนาวกุล (2562) ได้กล่าวไว้ว่าหลักสูตร Reskill and Upskill เป็นเทรนด์การศึกษาเรียนรู้ ตลอดชีวิต ที่ตอบโจทย์ความต้องการของคนยุคนี้ที่สุด แล้วโดย Reskill จะเป็นการสร้างทักษะใหม่ ที่เป็นประโยชน์กับการทำงานและ Upskill คือ การพัฒนา ทักษะเพิ่มเติม หรือ Top Up ให้คนทำงานรู้เทคโนโลยีใหม่ ถ้าทำได้ย่อมเป็นการยกระดับการศึกษาให้ ตรงตามความต้องการของ สถานประกอบการได้มากขึ้น โดยหลักสูตรในรูปแบบที่กล่าวมานี้ สามารถทำ ให้การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนตอบโจทย์เป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้จริงและหลักสูตร อบรมเพื่อฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพเพื่อการ Reskill and Upskill ให้สามารถสร้าง บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการต่อยอดสร้างมูลค่าให้กับการทำงานได้จริง ที่ผ่านมากการพัฒนาในรูปแบบและขั้นตอนยังไม่ชัดเจน

จากการสำรวจและความต้องการในการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อ การอาชีพ อยู่ในระดับมาก ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะ การแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยการนำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ จำนวน 30 ชั่วโมง วิชากลุ่มอาชีพพาณิชยกรรมและการบริการช่างเสริมสวย มาพัฒนาเพื่อให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย เข้าใจง่าย มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไป พัฒนาทักษะตนเอง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการ แต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เลิงนกทา จังหวัดยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาตำบลโคกสำราญ และนักศึกษาตำบลกุดแห่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จำนวน 164 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาตำบลสามแยก ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาโดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) แล้วนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Lottery Sampling) 1.กำหนดรหัสให้แก่ นักศึกษาจัดทำเป็นฉลาก 2. จับฉลากขึ้นมาทีละใบจนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

3. ขอบเขตเนื้อหา

ภาคทฤษฎีประกอบด้วย เรื่องโครงสร้างผิว ลักษณะของผิว วัสดุและอุปกรณ์ การแต่งหน้า และเครื่องสำอาง รวมทั้งสิ้น 5 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ วิธีการแต่งหน้าชีวิตประจำวัน การแต่งหน้าแฟน การแต่งหน้าเจ้าสาว การแต่งหน้าแฟนซี การแต่งหน้าเพื่อการแสดง การแต่งหน้านางงามรวมทั้งสิ้น 25 ชั่วโมง ขอบเขตเนื้อหาจากหนังสือการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการทำงาน จำนวน 30 ชั่วโมง วิชากลุ่มอาชีพพาณิชยกรรมและการบริการช่างเสริมสวย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาอาชีพเพื่อการแต่งหน้าสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีขั้นตอนในสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

4.1.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา สาระการประกอบอาชีพรายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) เพื่อวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเนื้อหา พร้อมกำหนดขอบเขตสาระการเรียนรู้ แบบสำรวจความต้องการ

4.1.2 จัดทำโครงสร้างและแบบสำรวจความต้องการแบบสอบถามปลายปิด

4.1.3 นำแบบสำรวจความต้องการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วนำแบบสำรวจความต้องการ จำนวน 6 ข้อไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสำรวจใช้กับกลุ่มประชากร ผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ ร้อยละ 80.51 มีค่าเฉลี่ย 2.42 อยู่ในระดับมาก

4.2 หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีขั้นตอนสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

4.2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 รายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) เพื่อวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเนื้อหา

4.2.2 ศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร

4.2.3 จัดทำโครงสร้างและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพตามโครงสร้างที่กำหนดโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.3.1 สภาพปัญหาและความจำเป็น ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางในการเขียนจุดหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการแต่งหน้า

4.2.3.2 หลักการเป็นการกำหนดว่าหลักสูตรใช้สำหรับกลุ่มเป้าหมายใดมุ่งให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องใด มีรูปแบบและวิธีใช้ในการพัฒนา และมีจุดเน้นอย่างไร

4.2.3.3 จุดมุ่งหมาย มาจากการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นจากการสำรวจแล้วนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4.2.3.4 เนื้อหาสาระ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์และสรุปกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

4.2.3.5 กิจกรรมการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดเป็นรูปแบบและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการสำหรับนักศึกษา โดยกิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ หลักการของหลักสูตร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

4.2.3.6 สื่อและเอกสารหลักสูตร เป็นการกำหนดสื่อและเอกสารหลักสูตรให้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม เพื่อช่วยพัฒนาให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4.2.3.7 การประเมินผลเป็นกระบวนการและรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลเป็นที่พึงพอใจมากน้อยเพียงใด โดยการประเมินต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4.2.4 นำหลักสูตรที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงตามที่เสนอแนะ ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.92 - 5.0

4.3 แบบวัดทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ สำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

4.3.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา สาระการประกอบอาชีพรายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) เพื่อวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเนื้อหา เพื่อกำหนดขอบเขตสาระการเรียนรู้

4.3.2 จัดทำโครงสร้างและแบบวัดทักษะการปฏิบัติ โดยใช้แบบประเมินทักษะการปฏิบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบรูบริค (Scoring Rubric) 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การประเมินแยกองค์ประกอบจำนวน 30 ข้อ (รุ่งศิริพันธ์ จันทร์หอม, 2545) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้

4.3.3 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดทักษะการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 30 ข้อ

4.3.4 นำแบบวัดทักษะการปฏิบัติ ที่ผ่านการตรวจค่าดัชนีความสอดคล้องไปทดลองใช้กับนักศึกษาตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 16 คน

4.3.5 นำคะแนนของการทำแบบวัดทักษะการปฏิบัติ ไปวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อตามวิธีการของเบรนนัน โดยกำหนดค่าความยากง่ายไว้ระหว่าง 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกไว้ระหว่าง 0.20 – 1.00 ผลปรากฏว่าได้ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.79 จำนวน 30 ข้อ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทักษะการปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ โดยวิธีของ Lovett จากการสอบครั้งเดียวได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4.4 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องศิลปะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับ นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

4.4.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา สารการประกอบอาชีพรายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) เพื่อวิเคราะห์ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเนื้อหา เพื่อกำหนดสาระการเรียนรู้

4.4.2 จัดทำโครงสร้างและแบบทดสอบวัดวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 60 ข้อ เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้

4.4.3 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ผลปรากฏว่าได้ค่าตาม เกณฑ์ที่กำหนดระหว่าง 0.60 - 1.00 ทั้งสิ้นจำนวน 58 ข้อ

4.4.4 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการตรวจค่าดัชนีความ สอดคล้อง ไปทดลองใช้กับนักศึกษาตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 16 คน

4.4.5 นำคะแนนของการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไปวิเคราะห์หาค่า ความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ตามวิธีการของเบรนนัน ผลปรากฏว่าได้ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20 - 1.00 จำนวน 37 ข้อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้จำนวน 30 ข้อ โดยวิธีของ Lovett จากการสอบครั้งเดียวได้ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

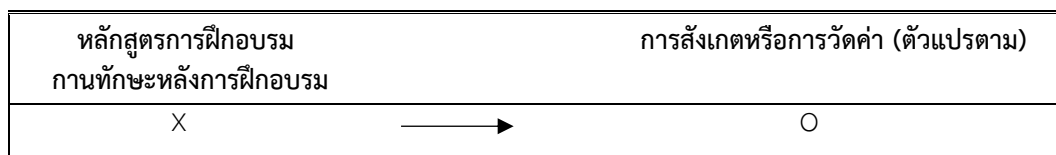
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตวิจัย เป็นแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม One Group Pretest – posttest Design และแบบการวิจัยกลุ่ม เดียววัดหลังการฝึกอบรม One-group posttest-only design (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2551) แสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 แบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม One Group Pretest – posttest Design

ทดสอบก่อนใช้หลักสูตร		ทดลอง	ทดสอบหลังใช้หลักสูตร
T_1		X	T_2
โดยที่	T_1	แทน	การทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับศิลปะการแต่งหน้าก่อนการใช้หลักสูตร
	X	แทน	การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น
	T_2	แทน	การทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับศิลปะการแต่งหน้าหลังการใช้หลักสูตร

ตารางที่ 2 แบบการวิจัยกลุ่มเดียววัดหลังการฝึกอบรม One-group posttest-only design



โดยที่ X แทน หลักสูตรการฝึกอบรม (ตัวแปรต้น)
O แทน ค่าสังเกตหรือการวัดประเมินทักษะ (ตัวแปรตาม)

5.2 ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำเป็น 3 ระยะ

5.2.1 ระยะที่ 1 ผู้วิจัยสำรวจความต้องการเป็นนักศึกษาตำบลโคกสำราญและตำบลกุดแห่ จำนวน 164 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณด้วยวิธีการของ Yamane

5.2.2 ระยะที่ 2 ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีขั้นตอนดังนี้

5.2.2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา สาระการประกอบอาชีพรายวิชา ทักษะพัฒนาอาชีพ (อช21002) เพื่อวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเนื้อหา

5.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 8 ขั้นตอนของฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลจากการถามนักศึกษาเพื่อให้ได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยเข้าใจง่าย มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ขั้นที่ 3 เลือกเนื้อหาสาระ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความจากนักศึกษามาเป็นข้อมูลในการคัดเลือกเนื้อหาสาระ ขั้นที่ 4 จัดเนื้อหาสาระขอบข่ายพิจารณาจากข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ วิชากลุ่มอาชีพพาณิชยกรรมและการบริการช่างเสริมสวย มาปรับปรุงเนื้อหารวบรวมข้อมูลและเทคนิคใหม่ ๆ จากหนังสือเกี่ยวกับศิลปะการแต่งหน้าและสอบถามความต้องการกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ภาควิชาปฏิบัติและภาคทฤษฎี ภาควิชาปฏิบัติ ประกอบด้วย 1.โครงสร้างผิว 2.ลักษณะของผิว 3.วัสดุและอุปกรณ์การแต่งหน้า และ 4. เครื่องสำอาง โดยภาคทฤษฎีให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ วิธีการแต่งหน้าชีวิตประจำวัน การแต่งหน้าแฟชั่น การแต่งหน้าเจ้าสาว การแต่งหน้าแฟนซี การแต่งหน้าเพื่อการแสดง การแต่งหน้านางงาม ขั้นที่ 5 เลือกประสบการณ์การเรียนรู้จากโครงสร้างหลักสูตร โดยกำหนดระยะเวลา 5 วัน แบ่งเป็น ภาคทฤษฎี 5 ชั่วโมงและภาคปฏิบัติ 25 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง แผนการฝึกอบรม 5 แผน สอดคล้องกับ กัลยา เทน (2546) หลักสูตรมุ่งให้นักศึกษาเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและได้ลงมือปฏิบัติจริงและพัฒนาทักษะปฏิบัติในการทำงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ ขั้นที่ 6 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนี้ 1.การจัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยยึดจุดมุ่งหมายและเนื้อหา 2. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมสามารถยืดหยุ่นเวลาได้ตามความเหมาะสม 3. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ศึกษาจากเอกสารใบความรู้ รูปภาพและของจริง 4.

กิจกรรมการฝึกอบรมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ขั้นตอนและลงมือปฏิบัติจริง 5.การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานมากที่สุด 6. การฝึกอบรมเน้นทักษะปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น แคล่วคล่องว่องไว 7. จัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อฝึกทักษะในการปฏิบัติเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม จนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน 8. การจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาสรุปการเรียนรู้และผลการปฏิบัติมีปัญหและอุปสรรคเพื่อนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป ขั้นที่ 7 การวัดและประเมินผลความรู้ความเข้าใจด้านทักษะปฏิบัติทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ขั้นที่ 8 การตรวจสอบเพื่อดูความสมดุลและลำดับขั้นตอนว่าเค้าโครงเนื้อหาสอดคล้องกับแนวความคิดในภาพรวมการฝึกอบรมทักษะ (กาญจนา คุณารักษ์, 2540)

5.2.3 ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

5.2.3.1 ขั้นเตรียม ผู้วิจัยได้เตรียมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาตำบลสามแยกปีการศึกษา 2565 จำนวน 20 คน เพื่อทำความเข้าใจจุดประสงค์ดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

5.2.3.2 ขั้นตอนการทดลอง 1. ทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ ตรวจให้คะแนน และให้นักศึกษาเรียนเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จนครบ 5 แผนจำนวน 30 ชั่วโมง 2. การประเมินทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพหลังเรียน โดยใช้แบบประเมินทักษะการปฏิบัติแบบรูปรีด 3 ระดับ 3. ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดียวกันกับก่อนเรียน จำนวน 30 ข้อ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 3 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1	หลักการของหลักสูตร	4.85	0.33	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.88	0.26	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3	สาระการเรียนรู้ของหลักสูตร	4.84	0.28	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	โครงสร้างของหลักสูตร	4.84	0.28	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5	กิจกรรมการฝึกอบรม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6	สื่อ/วัสดุ ประกอบการฝึกอบรม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7	การวัดผลประเมินผล	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
	เฉลี่ย	4.92	0.16	มีความเหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/วัสดุ ประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และหลักสูตรมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.84 - 5.00

ตารางที่ 4 ทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	n	$\bar{x}$	S.D.	df.	t	P-value
ทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้า	30	20	24.95	5.86	19	6.44**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่านักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	n	$\bar{x}$	S.D.	df.	t	P-value
ก่อนเรียน	30	20	15.75	4.45	19	14.119**	0.000
หลังเรียน	30	20	24.00	2.67			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่านักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. หลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.84 - 5.00 คิดเป็นร้อยละ 98.40 ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ทาบา (1962) กล่าวว่าหลักสูตรจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ 1. จุดมุ่งหมายเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด 2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้จะเป็นสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน 4. การประเมินผลเป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัด

และประเมินผลที่มีเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวิชัย วราโชติชนกานต์ และวิสูตร โพธิ์เงิน (2560) ที่พบว่า ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพ มีเนื้อหาหลักสูตรประกอบ 3 หน่วย โดยมีองค์ประกอบในหลักสูตร คือหลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมและการวัดประเมินผลการฝึกอบรมโดยรูปแบบและเนื้อหาทั้งหมดในหลักสูตร ฉบับนี้ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งมีค่าความเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.6-1.00

2. นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีทักษะการปฏิบัติการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมีรูปแบบที่ชัดเจน มีสื่อการสอนจากเอกสาร สาธิต เป็นลำดับขั้นตอน วิทยากรคอยดูแลอย่างใกล้ชิดขณะที่นักศึกษาลงมือปฏิบัติ หากนักศึกษาไม่เข้าใจจะมี การสาธิตเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ นักศึกษาลงมือปฏิบัติตามจนเกิดทักษะความชำนาญแล้ว ก็จะสามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ความละเอียด ความประณีตสวยงาม และสามารถส่งผลงานได้ทันตาม เวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขแมมณี (2551) กล่าวไว้ว่า การเรียนการสอน ที่เน้น ด้านทักษะปฏิบัติมียุทธวิธี 3 ยุทธวิธี เพื่อให้ผู้สอนได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้ 1. การสอนทฤษฎีก่อนสอนงานปฏิบัติเป็นการสอนที่เหมาะสมสำหรับการสอนเนื้อหา ของงานปฏิบัติที่มีลักษณะซับซ้อนของเนื้อหาสามารถแยกส่วนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ดังนี้ 1. ชี้นำจะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในงานนั้น 2. ให้ความรู้เป็นขั้นที่ให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานที่จะทำ 3. ชี้นำให้ฝึกปฏิบัติเป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนลงมือทำงาน โดยครูคอยสังเกตให้ข้อมูลเป็น ระยะจนทำได้ชำนาญ 4. ชี้นำประเมินผลการเรียนรู้เป็นขั้นที่ผู้สอนประเมินทักษะปฏิบัติทำงาน 5. ชี้นำ ประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้ 2. การสอนงานปฏิบัติก่อนสอนทฤษฎีเป็นวิธีการสอนที่เหมาะสม สำหรับเนื้อหางานปฏิบัติที่มีลักษณะไม่ซับซ้อนหรือเป็นงานปฏิบัติที่ผู้เรียนเคยมีประสบการณ์ ดังนี้ 1. ชี้นำ ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ 1 2 ชี้นำให้ผู้เรียนปฏิบัติและสังเกตการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติงาน มีการ สังเกตการณ์ปฏิบัติและจดบันทึกข้อมูลไว้ 3 ชี้นำวิเคราะห์การปฏิบัติและสังเกตการณ์ร่วมกับวิเคราะห์ พฤติกรรมในการปฏิบัติ 4. ชี้นำเสริมความรู้จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายการปฏิบัติ 5. ชี้นำให้ผู้เรียน ปฏิบัติงานใหม่ให้ได้ความรู้เสริมที่จะใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง 6. ชี้นำประเมินผลการเรียนรู้ปฏิบัติ เช่นเดียวกับข้อ 1 7. ชี้นำประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ 1 3. การสอนทฤษฎี และปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน เป็นการสอนที่เหมาะสมสำหรับบทเรียนที่มีลักษณะของเนื้อหาภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติที่ไม่สามารถแยกจากกันได้เด็ดขาด ดังนี้ 1 ชี้นำ 2 ชีนำให้ความรู้ให้ปฏิบัติและให้ข้อมูล ย้อนกลับไปพร้อม ๆ กัน 3 ชีนำให้ปฏิบัติงานตามลำดับที่ชัดเจนกระตุ้นให้ นักศึกษาได้พัฒนา

3. นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการฝึกอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้นักศึกษาเกิดความสนใจ กระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม รูปแบบของการจัดกิจกรรมมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนกระตุ้นให้ นักศึกษาได้พัฒนา

ความคิดและความเข้าใจ และกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นทักษะการปฏิบัติ ผู้เรียนได้ ลงมือปฏิบัติจริง มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เนาว์วัน (2548) กล่าวถึงวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรม สรุปดังนี้ 1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักในตนเองของแต่ละบุคคล คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่น 2. เพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น การใช้อินเตอร์เน็ต 3. เพิ่มพูนแรงใจของบุคคลอื่นจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสร่า เทียมตระกูล (2556) ที่พบว่า เรื่องการจัดดอกไม้ ในงานพิธีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความมุ่งหมายเพื่อ 1.ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเรื่องการจัดดอกไม้ในงานพิธีสำหรับนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 2. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและ 4. ประเมินผลปรับปรุงหลักสูตร นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ จ.05 และทักษะการปฏิบัติถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ครูควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการแต่งหน้าเพื่อการอาชีพ ให้เข้าใจ และจัดเตรียม สื่อการเรียนการสอนให้ครบตามที่ระบุไว้หรืออาจมีการจัดเตรียมให้เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติ กิจกรรมสำหรับนักศึกษาดำเนินไปอย่างมีลำดับขั้นตอนและบรรลุวัตถุประสงค์และควรมีการบันทึกข้อบกพร่องของหลักสูตร พฤติกรรมนักศึกษาทุกคน โดยการสังเกตเพื่อนำมาปรับปรุงในการใช้ครั้งต่อไป ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้หลักสูตรมากขึ้นเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรและกระตุ้นทักษะการปฏิบัติ ในทุกรายวิชาให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนาและการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทักษะเพื่อการอาชีพสำหรับนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร เช่น หลักสูตรการทอผ้าพื้นเมือง หลักสูตรครูโยคะเพื่อสุขภาพ หลักสูตรธุรกิจการจัดดอกไม้สด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยโสธร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- การศึกษานอกโรงเรียน. (2555). *กรมแนวทางการดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน*. รั้งสีการพิมพ์.
- กัลยา เท้น. (2546). *FUNDAMENTAL MAKE UP ศิลปะการแต่งหน้าพื้นฐาน*. วงตะวัน.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิสรา เทียมตระกูล. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดดอกไม้ในงานพิธีสำหรับ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ทิตนา แคมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเจริญ ศิริเนาวกุล. (2562, 4 กรกฎาคม). *หลักสูตร Reskill & Upskill*.
<https://www.salika.co/2019/09/23/reskill-upskill-program-education/>.
- บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. ประสานการพิมพ์.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- ยุพา แชนติง. (2559, 4 กรกฎาคม). *ปัญหาหลักสูตร กคน*.
<https://www.gotoknow.org/posts/619455>
- รุ่งศิริจันทร์ จันทร์หอม. (มกราคม - เมษายน 2545). *การสร้างเกณฑ์การประเมินผลงานทางคหกรรม
ศาสตร์ด้วยรูปรีค*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 14(1), 25 - 30.
- วันทนา เนาว์วัน. (2548). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา. (2564) *รายงานการประเมินตนเอง
ของสถานศึกษา Self – Assessment Report*. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอเลิงนกทา.
- สิราวิทย์ วราโชติชนกานต์ และ วิสูตร โพธิ์เงิน. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น
สำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร*, 15(2), 180 - 182.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
Factors Affecting the Effectiveness of Inclusive Education
of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational
Service Area Office 1

อรัญญา แสนสีแก้ว^{1*}, วลัยนิกา ฉลากบาง², พรเทพ เสถียรนพแก้ว³
Aranya Sansikaew^{1*}, Wannika Chalabang², Pornthep Satheannoppakao³

^{1,2,3} สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Department of Educational Administration and Development,
Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding email: aranya.n.sans@gmail.com

Received: 1 April 2023; Revised: 17 June 2023; Accepted: 20 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน 4) อานาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน และ 5) แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 468 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนรู้ ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ความรู้และทักษะของครูผู้สอน และบทบาทผู้บริหารโรงเรียน มีอานาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 5) แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนรู้ ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ความรู้และทักษะของครูผู้สอน และบทบาทผู้บริหารโรงเรียน

คำสำคัญ : การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม, ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the components of factors affecting the effectiveness of inclusive education of schools, 2) the level of factors affecting the effectiveness of inclusive education of schools, 3) the level of effectiveness of inclusive education of schools, 4) the relationship between the factors affecting and effectiveness of inclusive education of schools, 5 a predictive equation of factors affecting the effectiveness of inclusive education of schools, and 6) the guidelines to develop the factors affecting the effectiveness of inclusive education of schools under Sakon Nakhon primary educational service area office 1. The samples used in the research were: school administrators and teachers with 468 participants under the Sakon Nakhon primary educational service area office 1, selected using multi-stage sampling. The instrument used in the data collection was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, the standard deviation, Pearson's correlation coefficient and the stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: 1) the factors affecting the effectiveness of the inclusive education of schools in an overall were at a high level. 2) The effectiveness of inclusive education of schools in an overall was at high level. 3) The factors affecting the effectiveness of inclusive education and the effectiveness of inclusive education in schools, had positive correlation at a high level with the statistical significance at .01 level. 4) The factors affecting the effectiveness of the school's inclusive education management were 4 factors: learning management, parent and community understanding, teachers' knowledge and skills, and school administrator's role, the predictive power was at 77.80 percent. 5) The guidelines to develop factors affecting the effectiveness of inclusive education of schools comprised 4 elements: learning management, parent and community understanding, knowledge and skills of teachers and the role of school administrators.

Keywords: Inclusive Education; Effectiveness of Inclusive Education

บทนำ

ในการประชุมการศึกษาโลก (World Education Forum) ของยูเนสโกที่จัดขึ้นที่จอมเทียน ในจังหวัดชลบุรี เมื่อ พ.ศ.2533 ได้มีการประกาศปฏิญญาโลกเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อปวงชน (The World Declaration of Education for All) โดยเป้าหมายของการศึกษาเพื่อปวงชน คือ การที่ทุกคนทั้งเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ได้ประโยชน์จากการได้รับการศึกษาตามสิทธิขั้นพื้นฐาน (UNESCO, 1990 อ้างถึงใน ดารณี อุทัยรัตนกิจ, 2562: 2) ทั้งนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับผู้มีความต้องการจำเป็น พิเศษ โดยสนับสนุนให้ใช้แนวทางการจัดการเรียนรวม (Inclusive Education) ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธี ที่นำไปสู่เป้าหมาย โรงเรียนมีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษากับเด็กทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่มีความ

จำเป็นพิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 9) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า จะต้องเสริมสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่นักเรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงด้านการให้บริการและด้านความเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

การจัดการศึกษาที่จะให้เกิดผลดีมีคุณภาพต้องเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีความเท่าเทียมกัน การจัดการศึกษาจึงไม่ใช่เฉพาะคนปกติเท่านั้น คนพิการหรือทุพพลภาพก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าจึงสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วยความเสมอภาคได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความพิการ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2553: 175) จึงมีการจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการโดยเรียนรวมไปกับเด็กทั่วไปในโรงเรียน เพื่อเป็นการประกันสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนพิการ เพราะเด็กพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและในสังคมย่อมมีคนทั่วไปอยู่ร่วมกับคนพิการนักเรียนการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาเด็กพิการที่เหมาะสมที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้คนพิการให้เรียนรวมกับเด็กทั่วไปในโรงเรียนปกติให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 5-6)

การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมเป็นเรื่องที่มากกว่าการนำเด็กพิการเข้าเรียนในชั้นปกติมิใช่การเตรียมความพร้อมเด็กพิการให้สามารถอยู่ในโรงเรียนปกติได้เท่านั้นแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการช่วยให้โรงเรียนและครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กนักเรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างและมีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เฉพาะแต่ละคน (กิงเพชร ส่งเสริม, 2552: 4) สอดคล้องกับดารณี อุทัยรัตนกิจ (2562: 1) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาแบบเรียนรวมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคมสำหรับทุกคน (Inclusive Society) การศึกษาแบบเรียนรวมไม่ได้หมายถึงการนำผู้เรียนพิการเข้ามาเรียนรวมกับผู้เรียนทั่วไปเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรวมของทุกคนไม่ว่าจะมีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ความพิการ เพศ เพศสภาพ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สถานภาพและเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเอกลักษณ์ของบุคคลที่อาจถูกมองว่าแตกต่าง ทั้งนี้เพื่อเกิดความเป็นธรรมในสังคมและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้สังคมมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำโครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวมเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 จนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบวิธีการ และการบริหารจัดการศึกษาเรียนรวมในโรงเรียนที่มีเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเรียนรวมกับเด็กปกติ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2562: 72) แต่การจัดการเรียนรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังประสบปัญหาหลายประการ โดยปัญหาที่พบ คือ 1) ความไม่พร้อมของบุคลากร ได้แก่ ครูขาดทักษะ ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรวม ครูจบไม่ตรงวุฒิ ครูมีภาระงานมาก ครูขาดเทคนิควิธีการสอน ครูไม่มีเวลาในการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างเต็มที่ และครูไม่มีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ถูกต้องและเหมาะสม 2) ความไม่พร้อมของสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการส่งเสริมการเรียนรวม ขาดสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ 3) ความไม่พร้อมของผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนพิการไม่มีความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรวม 4) ความไม่

พร้อมของนักเรียนพิการ และ 5) สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ไม่มีห้องเรียนพิเศษสำหรับคนพิการ ไม่มีห้องน้ำคนพิการ เป็นต้น (จาตุรงค์ เจริญนำ, 2558: 43-49)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้รายงานข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนเรียนรวม ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ว่ามีโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวม จำนวน 175 โรงเรียน มีนักเรียนพิการทุกประเภทรวมจำนวน 3,930 คน โดยส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ จำนวน 3,362 คน คิดเป็นร้อยละ 85.55 ของนักเรียนพิการทุกประเภท แต่การจัดการเรียนรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งจากการรายงานข้อมูล พบว่า เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่มารับบริการยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยจะเห็นได้จากผลการพัฒนาเด็กในแต่ละด้านจากงานวิชาการของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเพราะทางโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมยังมีอุปสรรคหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ การขาดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน การขาดแคลนครูที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษโดยตรง การมีเจตคติเชิงลบของผู้ปกครอง การบริการเพื่อตอบสนองความแตกต่างอย่างมีคุณภาพ การขาดคัดกรองที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดทำสถิติ ข้อมูล และงานวิจัยที่มีประสิทธิผลเพื่อทำให้การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2562: 28-29)

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรวมระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับเด็กปกติจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนและการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน และช่วยแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการของโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,674 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน และ ครู จำนวน 2,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564)

1.2 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 468 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 191) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 ใช้ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นเกณฑ์ โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดตามเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 68 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 104 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากโรงเรียนแต่ละขนาด โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียน จำนวน 88 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 34 โรงเรียน 2) โรงเรียนขนาดกลาง 52 โรงเรียน 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกโรงเรียนในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 88 คน

1.2.4 ครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของครูในโรงเรียนตามข้อ 1.2.2 โดยการจับสลากแบบใส่คืน ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 264 คน 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 28 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 468 คน เป็นครู จำนวน 380 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 88 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (X) ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Sears (2014); Vreoy, Struyf and Petry (2015); Mitchell (2016); รุ่งชีวา สุขศรี (2556); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558); สุทธิ สุวรรณจันทร์ (2559); สุมาลี ศรีผิง (2560); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560); นงคริักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561); ดารณี อุทัยรัตนกิจ (2562) ซึ่งมีจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน (X_1) 2) ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน (X_2) 3) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน (X_3) 4) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุน

ของผู้ที่เกี่ยวข้อง (X_4) 5) การจัดการเรียนรู้ (X_5) 6) ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน (X_6) 7) นักเรียนปกติทั่วไป (X_7) และ 8) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน (X_8)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน (Y) ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Callin (2012); McCrimmon (2014); Lee et al (2016); รุ่งชีวา สุขศรี (2556); จิระพรรณ โพนพุด (2560); ศานติกรศรี วงศ์เขียว (2560); นงครักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561); นิลักษณ์ การสอน (2561); กันตพัฒน์ มณฑา (2561); ธัญลักษณ์ จันทศรี (2562) ซึ่งมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Y_1) 2) การบริหารจัดการในการเรียนรวม (Y_2) 3) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (Y_3) และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน (Y_4)

3. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาใน 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน 2) ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน 3) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน 4) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) การจัดการเรียนรู้ 6) ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน 7) นักเรียนปกติทั่วไป และ 8) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน

3.2 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) การบริหารจัดการในการเรียนรวม 3) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของ Rensis Likert โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จำนวน 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน 2) ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน 3) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน 4) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) การจัดการเรียนรู้ 6) ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน 7) นักเรียนปกติทั่วไป และ 8) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert โดยมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.45-0.89 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) การบริหารจัดการในการเรียนรวม 3) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert โดยมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47-0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อตัวแปรเกณฑ์มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน 3) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน และ 4) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความถี่ตั้งแต่ 4-5 หรือร้อยละ 80-100

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 468 ฉบับ เก็บข้อมูลรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

5.2 การหาแนวทางพัฒนาสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยขอคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน และระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม/ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม/ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม/ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม/ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม/ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) โดยนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ ดังนี้ (วโร เฟิงส์วีสต์, 2551: 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.70-1.00

0.40-0.60

ระดับความสัมพันธ์

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.10-0.30

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะผกผันกัน

6.3 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่มีต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6.4 การหาแนวทางการพัฒนา โดยนำปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาวางแผนการพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน	4.03	0.30	มาก
2. ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน	3.73	0.37	มาก
3. ความรู้และทักษะของครูผู้สอน	4.17	0.30	มาก
4. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.33	มาก
5. การจัดการเรียนรู้	4.15	0.23	มาก
6. ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.04	0.55	มาก
7. นักเรียนปกติทั่วไป	3.83	0.48	มาก
8. ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน	3.69	0.36	มาก
เฉลี่ย	4.00	0.17	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้และทักษะของครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน บทบาทผู้บริหารโรงเรียน นักเรียนปกติทั่วไป ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน และ ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ของโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.10	0.28	มาก
2. การบริหารจัดการในการเรียนรวม	4.19	0.26	มาก
3. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.14	0.40	มาก
4. ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน	4.11	0.37	มาก
เฉลี่ย	4.14	0.18	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารจัดการในการเรียนรวมความพึงพอใจของผู้ปกครอง ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	ระดับความสัมพันธ์
X	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-	.80**	สูง
X ₁	.77**	1.00								.60**	ปานกลาง
X ₂	.64**	.63**	1.00							.65**	ปานกลาง
X ₃	.78**	.77**	.73**	1.00						.71**	สูง
X ₄	.58**	.78**	.75**	.89**	1.00					.53**	ปานกลาง
X ₅	.74**	.54**	.66**	.79**	.74**	1.00				.79**	สูง
X ₆	.82**	.59**	.76**	.74**	.60**	.61**	1.00			.63**	ปานกลาง
X ₇	.65**	.65**	.67**	.50**	.64**	.51**	.81**	1.00		.55**	ปานกลาง
X ₈	.42**	.59**	.82**	.52**	.47**	.64**	.57**	.81**	1.00	.72**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.80$)

4. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน	R	R ²	Adj R ²	B	S.E.	β	t	Sig
1. การจัดการเรียนรู้ (X_5)	.778	.743	.741	.174	.036	.274	8.878**	.000
2. ความรู้และทักษะของครูผู้สอน (X_3)	.797	.757	.754	.081	.021	.124	6.384**	.000
3. ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน (X_8)	.809	.767	.762	.066	.030	.105	4.324**	.000
4. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน (X_1)	.821	.778	.769	.060	.025	.103	3.227**	.000
ค่าคงที่	-	-	-	2.243	.157	-	24.607**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจัดการเรียนรู้ (X_5) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน (X_3) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน (X_8) และบทบาทผู้บริหารโรงเรียน (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 77.80 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .769 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ .157

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.243 + .174X_5 + .081X_3 + .066X_8 + .060X_1$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .274X_5 + .124X_3 + .105X_8 + .103X_1$$

5. แนวทางปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการจัดประชุม ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนปกติและนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการให้ความสำคัญต่อนักเรียนในชั้นเรียน อย่างเท่าเทียม มีการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความสามารถพิเศษของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และนำนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ รวมทั้งมีการวัดและประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่ยืดหยุ่นสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและเน้นวัด และประเมินผลเฉพาะบุคคลเป็นหลักตามศักยภาพของผู้เรียนรายนั้น ๆ

5.2 ด้านความรู้และทักษะของครูผู้สอน ครูควรมีการฝึกอบรมการคัดกรองนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ตลอดจนการวัดและประเมินผลสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็น พิเศษ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมในโรงเรียนร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน หรือเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ จัดทำแผนเฉพาะบุคคล เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละ บุคคล รวมทั้งมีการใช้สื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบเรียนรวมให้สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

5.3 ด้านความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ผู้ปกครองของนักเรียนปกติทั่วไป ผู้ปกครอง ของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และชุมชนควรมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการกำหนดแผนการ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีการประสาน การมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก หรือแพทย์ประจำตัวของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในโรงเรียน รวมทั้งให้การยอมรับเชิงบวกต่อนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้ได้รับความเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์บนความแตกต่างที่ หลากหลาย

5.4 ด้านบทบาทผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารจัดการเรียนรวม และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สามารถสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมมือกันในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มีการ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการ จัดการศึกษาแบบเรียนรวมร่วมกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้ สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของชุมชน รวมทั้งมีวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างชุมชนและโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้และทักษะของ ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูและ บุคลากรในโรงเรียน บทบาทผู้บริหารโรงเรียน นักเรียนปกติทั่วไป ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียน

และ ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่ชัดเจน ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการศึกษาแบบเรียนรวมตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาลี ศรีผิง (2560: 285) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิลักษ์ การสอน (2561: 133) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารจัดการในการเรียนรวม ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมแก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองมีการติดตามผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในชั้นเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างต่อเนื่อง และผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการให้บริการและความช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งชีวา สุขศรี (2556: 247) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ จันทรศรี (2562: 124-125) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารการศึกษาพิเศษของโรงเรียนแบบการเรียนรวม สำนักงานศึกษาธิการภาค 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมตามมาตรฐานการเรียนรวมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ทั้งนี้เพราะ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่ชัดเจน ประกอบกับโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการศึกษาแบบเรียนรวมตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิ สุวรรณจันทร์ (2559: 143); นงคริษ์ เคนไชยวงศ์ (2561: 246-247) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 98) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมมีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพและกลายเป็นโรงเรียนแบบเรียนรวมที่สมบูรณ์ เป็นศูนย์กลางการ

จัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมที่ให้ประโยชน์แก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและนักเรียนปกติทั่วไป ตลอดจนสามารถจัดการศึกษาให้ทุกคนได้อย่างมีคุณภาพ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจัดการเรียนรู้ ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ความรู้และทักษะของครูผู้สอน และบทบาทผู้บริหารโรงเรียน โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 77.80 ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน มีการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับ IEP มีการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศานติกรศรี วงศ์เขียว (2560: 234-235) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนรวมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างเจตคติและสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสร้างขวัญและกำลังใจการพัฒนาตนเองและครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ และผู้ปกครองต้องยอมรับว่าลูกเป็นเด็กพิการเพื่อสร้างความร่วมมือกับโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเชื่อมั่นทิศติดตาม

5. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน 3) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน และ 4) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนมีปัจจัยหลายประการที่เป็นสิ่งสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมที่ให้ประโยชน์แก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและนักเรียนปกติ ดังนั้นผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนควรมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการยอมรับ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยต้องคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน และรวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนควรมีวิธีการที่หลากหลายและแตกต่างกัน ตลอดจนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและให้มีการกำกับติดตาม โรงเรียนต้องยอมรับและตอบสนองความต้องการจำเป็นที่หลากหลายของนักเรียน มีการจัดยุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติดา บุปผา (2555: 28-29) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมด้านการบริหารจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอนและด้านคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 1) การที่นำนักเรียนทุกคนมาเรียนรวมกันในสภาพล้อมเดียวกันให้มากที่สุด 2) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่สำคัญของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน 3) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และ 5) การปรับเปลี่ยนห้องเรียน และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และสอดคล้องกับ Galletto and Bureros (2017: 332-337) ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมในประเทศฟิลิปปินส์เพื่อการประเมินและส่งเสริมการจัดการเรียนรวม ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชา

การเรียนรู้รวมและการศึกษาพิเศษ 2) เพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง 3) ปรับทัศนคติทางบวก 4) เพิ่มจำนวนโรงเรียน และศูนย์ให้ความช่วยเหลือเด็ก 5) พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และ 6) จัดโปรแกรมให้ความช่วยเหลือผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนที่มีอำนาจปกครองประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดีที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนครูและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนรวม เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) ความรู้และทักษะของครูผู้สอน 3) ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน และ 4) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน และปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 พ.ศ.2560-2564. <https://qr.go.page.link/bfkeb>.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร [ปริญญาานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- กิ่งเพชร ส่งเสริม.(2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบละชั้นที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา [ปริญญาานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จาตุรงค์ เจริญนำ. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนจัดการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จีระพรรณ โพนพุด. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 10(2), 291-303.
- ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (2562). การศึกษาแบบเรียนรวมเพื่อความเป็นธรรมในสังคม. หอสมุดคุรุสภา. <https://shorturl.asia/A7Vsx>.
- ธัญลักษณ์ จันทร์ศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาพิเศษของโรงเรียนแบบการ

- เรียนรวมสำนักงานศึกษาธิการภาค 14 [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นงคริ์กซ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณ
บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลลักษณ์ การสอน. (2561). สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งชีวา สุขศรี. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
เรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครปฐม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิจัยวิทยาการวิจัย. สุวีริยาสาส์น.
- ศานติกรศรี วงศ์เขียว. (2560). รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนรวมของโรงเรียนรวม
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 19(2), 231-244.
- สุชาดา บุบผา. (2557). การศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.
- สมาลี ศรีผิง. (2560). รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการ
เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุทธิ สุวรรณจันทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2562). สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ
พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม ปีการศึกษา 2562. <https://bit.ly/3hVcLKz>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบการ
เรียนรวม (Inclusive schools). สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การวิเคราะห์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับ
เด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของประเทศไทย. 21 เซ็นจูรี่ .
- สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. (2562). รายงานจำนวนข้อมูลนักเรียนพิการเรียนรวมแยกเขตพื้นที่และ
ประเภทความพิการ. [http://specialbasic.spicalset.bopp.go.th/specialbasic/download/
studentall_deform_2562_1.pdf](http://specialbasic.spicalset.bopp.go.th/specialbasic/download/studentall_deform_2562_1.pdf).
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์. (2553). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน
พิการแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง ความทั่วถึงและเท่าเทียมของการศึกษา
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. 21 เซ็นจูรี่.

- Callin, L. (2012). A case study examining the inclusion of children with special needs in a mainstream primary school. *Teacher Education and Special Education*, 14(4), 221-227.
- Galleto, P. and Bureros, S. (2017). Estimating vulnerability in promoting inclusive education in the Philippines, *American Journal of Educational Research*, 5(3), 332-337.
- Lee, F.L.M. et al (2016). What predicts teacher acceptance of students with special needs in kindergarten. *Australian Journal of Education & Development Psychology*, 14, 60-70.
- McCrimmon, A.W. (2014). Inclusive education in Denmark: Issues in teacher preparation. *Universal Journal of Educational Research*, 4(2), 83-91.
- Mitchell, D. (2016). Inclusive education strategies in New Zealand: A leader in inclusive education. *Teaching Exceptional Children*, 4(2), 19-29.
- Sears, P. (2014). Introduction to learning disability quarterly special series on universal design for learning: Part one of two. *Learning Disability Quarterly*, 37(2), 68-70.
- Vreoy, A.D, Struyf, E. and Petry, K. (2015). Secondary schools included: A literature review. *International of Inclusive Education*, 20(2), 2-14.

การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 Developing Marzano Analytical Thinking Abilities Science for Prathomsuksa 4 Students

ปิยะพงษ์ บัวแก้ว¹, สัจธรรม พรทวีกุล^{2*}
Piyapong Buakaew¹, Satjatham Phorntaweekul^{2*}

^{1,2} สาขาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

^{1,2} Curriculum and Instruction, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding email: chemistrynms26@gmail.com

Received: 21 April 2023; Revised: 26 June 2023; Accepted: 4 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kurt Lewin กลุ่มเป้าหมายคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านโหรา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน 3) แบบบันทึกภาคสนาม ได้แก่ แบบบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนโดยครู แบบบันทึกหลังการสอนของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผ่านเกณฑ์การประเมินตั้งแต่รอบที่ 2 ซึ่งมีคะแนนอยู่ระหว่างร้อยละ 71.00-95.33 และวงรอบที่ 3 ซึ่งเป็นวงรอบวิจัยเพื่อทำการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งมีคะแนนอยู่ระหว่างร้อยละ 86.67-100.00

คำสำคัญ : วิทยาศาสตร์, ความสามารถในการคิดวิเคราะห์, มาร์ซาโน

ABSTRACT

The purpose of the research was Developing Marzano Analytical Thinking Abilities Science for Prathomsuksa 4 Students. The research model is an action research based on Kurt Lewin's concept for Grade 4 students, 5 people Ban Hora School. The tools used for data collection consisted of 1) Learning management plan, 2) Marzano analytical thinking ability assessment questionnaire, and 3) Behavior observation form including a record form for student activity performance, student behavior observation by teacher

and Marzano analytical thinking ability assessment. form statistics used in data analysis were mean and percentage.

The results showed that the student's assessment of his ability to think analytically: based on Marzano concept passed the criteria 80 of 100 percent in second cycle with a score between 71.00 to 95.33 percent. The third cycle, which is a research cycle to assess the ability to think critically with a score between 86.67 to 100.00 percent.

Keyword: Science , Analytical thinking, Marzano.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข” ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 4) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายด้านผู้เรียนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ 3R8C เน้นที่การปฏิบัติใช้การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกขั้นตอนเน้นการคิดวิเคราะห์ มีการทำกิจกรรมด้วยการลงมือปฏิบัติจริงอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับระดับชั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 4)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้จัดทำแบบทดสอบวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยเทียบกับนานาชาติพบว่าเด็กไทยได้คะแนนการคิดวิเคราะห์เกินร้อยละ 60 เพียงร้อยละ 1.09 ผลการวิจัยเชิงสถิติ ซึ่งเป็นตัวเลขที่อยู่ในระดับที่ต่ำมาก (สำนักข่าว EDUNEWSSIAM ONLINE, 2563) สอดคล้องกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 มีผู้สอบผ่านคิดเป็นร้อยละ 2.88 ของผู้ที่สอบผ่านทั้งหมด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2563) สอดคล้องกับการสัมภาษณายสุทธิสมตั้งกอง (2565) ผู้อำนวยการโรงเรียนได้กล่าวถึงผลการทดสอบ (O-Net) วิชาวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนต่ำกว่าทุกวิชามาโดยตลอด ผลการประเมินการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็น 1 ใน 5 สมรรถนะสำคัญของหลักสูตรโรงเรียน (2564: 3) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบของอัฐจี ปิ่นแก้ว (2562) ทำการทดสอบกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2564 ปรากฏว่าได้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 36 และได้ทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ซ้ำกับนักเรียนกลุ่มเดิมเพื่อยืนยันผลอีกครั้งโดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของศศิธรณ์ ฤทธิ์ศักดิ์ (2562) ในปีการศึกษา 2565 ปรากฏว่าได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 39.2 ซึ่งจากการวัดทั้งสองครั้งไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่โรงเรียนได้ตั้งไว้

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นคว้า ศึกษางานวิจัย และวารสารที่เผยแพร่ในประเทศไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2565 ในฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย (Thailis.com) และ TDC (Thai Digital Collection) เพื่อให้ทราบถึงการจัดการเรียนรู้ที่ใช้พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และขั้นตอนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนเหมาะสมกับช่วงวัยและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เน้นกระบวนการคิดเป็นสำคัญ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดของสุวิทย์ มูลคำ (2550), วีระ สุดสังข์ (2550), ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) และ ทิศนา ขัมมมณี (2549) และผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดของมาร์ซาโน โดยมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 กำหนดปัญหา ขั้นที่ 3 กำหนดหลักการ ขั้นที่ 4 กำหนดพิจารณาแยกแยะ และขั้นที่ 5 สรุปคำตอบ โสภิตา มะลิซ้อน (2562: 83) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้แนวคิดของมาร์ซาโน (Marzano) ผลจากการทำกิจกรรมกลุ่มทำให้นักเรียนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามหลักการของมาร์ซาโน (Marzano) คือการจำแนก การจัดกลุ่ม การสรุป การประยุกต์ และการคาดการณ์ วรญา สร้อยทอง (2562: 166) ได้ใช้ทฤษฎีการจำแนกวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของมาร์ซาโนมาพัฒนาโปรแกรมเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการของสมองและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าสามารถช่วยเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการของสมองและช่วยให้เด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เกิดความสามารถในการคิดวิเคราะห์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดของมาร์ซาโนมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ให้วิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 5 ด้าน คือด้านการจับคู่ ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการวิเคราะห์ ข้อผิดพลาด ด้านการสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป และด้านการสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะในรายวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านโหรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 คน ในปีการศึกษา 2565 ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดที่ร้อยละ 80 และผลจากการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์วิชาวิทยาศาสตร์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน

3. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้อุทยานวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) วิทยาศาสตร์พื้นฐาน สารที่ 1. วิทยาศาสตร์ชีวภาพ ว 1.2 ป.4/1 ว 1.3 ป.4/2 และ ว 1.3 ป.4/1 โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แผนการจัดการเรียนรู้อยู่ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือจากการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแนวคิดวิเคราะห์มาร์ซาโน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้

โดยผู้วิจัยได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบแผนการจัดการเรียนการสอน และประเมินแผนการจัดการเรียนการสอนด้วยแบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีเกณฑ์การ ประเมิน ดังนี้ 1. ความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านเนื้อหา 3. ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ 4. สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1-6 จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งมีการประเมิน 4 รายการ คือ 1. ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. สารการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ซาโน 4. ด้านสื่อการเรียนรู้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ผลการประเมินทั้ง 4 รายการจาก 6 แผนการจัดการเรียนรู้ได้คะแนนต่ำสุด-สูงสุด คือ 4 และ 5 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีลักษณะการประเมินเป็นแบบ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

4.51 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพเหมาะสมมากที่สุด

3.51 - 4.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพเหมาะสมมาก

2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพเหมาะสมปานกลาง

1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพเหมาะสมน้อย

1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพเหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้อยู่ในช่วง 4.4 – 4.8 หมายถึง เหมาะสมมาก ถึงเหมาะสมมากที่สุด

4.2 แบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และทำการสร้างแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ให้ครอบคลุมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนแล้วนำแบบประเมินความสามารถใน

การคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ สมบัติ ท้ายเรือดำ (2553) แล้วนำแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอถึงท่านอาจารย์ที่ปรึกษาและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านของแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการจับคู่ ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการวิเคราะห์ข้อผิดพลาด ด้านการสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป และด้านการสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์กับกลุ่มเป้าหมายได้

4.3 แบบบันทึกภาคสนาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดประเด็นที่จะบันทึกแล้วสร้างแบบบันทึกภาคสนามประกอบด้วย 1. แบบบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน 2. แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนโดยครู 3. แบบบันทึกหลังการสอนของครู โดยประยุกต์ใช้ตามแนวทางของสตรัทตัน อะห์ลีสแอ (2558: 12) โดยกำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายพฤติกรรมให้สอดคล้องกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ นำแบบบันทึกภาคสนามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาและครูพี่เลี้ยงตรวจสอบแล้วทำการแก้ไขปรับปรุงแบบบันทึกภาคสนามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและครูพี่เลี้ยงก่อนนำแบบบันทึกภาคสนามนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยของ Lewin (วรรณดี สุทธิสาร, 2562: 57-60) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยหลักๆ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan) เป็นการสำรวจปัญหาเพื่อระบุปัญหาที่เกิดขึ้น (Identifying a general) นำไปสู่การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา (Planning) ขั้นที่ 2 การลงมือปฏิบัติตามแผน (Action) ขั้นที่ 3 ผลจากการปฏิบัติซึ่งนำไปสู่การค้นพบความจริง (Fact finding) ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งสิ้น 6 แผน แบ่งเป็น 3 วงรอบและในการวิจัยแต่ละวงรอบผู้วิจัยทำการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนท้ายวงรอบ โดยใช้เกณฑ์จากการประยุกต์ใช้ตามสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งแต่ละวงรอบมีข้อค้นพบจากการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน และการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนของผู้เรียนดังนี้

วงรอบปฏิบัติการที่ 1 ข้อค้นพบจากการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน และการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนของผู้เรียน ปัญหาที่พบได้แก่ มีการพูดคุยนขณะทำการจัดการเรียนการสอน เป็่อนายไม่อยากจะเรียน ไม่สามารถอภิปรายผลข้อมูลได้ ไม่สนใจในเนื้อหา กิจกรรม และไม่สามารถสรุปความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อยืนยันข้อค้นพบของประเด็นปัญหาและนำไปสู่การพิจารณาแนวทางการแก้ไขในวงรอบต่อไป

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในวงรอบที่ 1 สาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เป็นตัวกำหนดแนวทางในการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โดยครูควรชี้แจงรายละเอียดพร้อมสร้างข้อตกลงก่อนเริ่มทำ

กิจกรรมทุกครั้งเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรม ควรเสริมแรงเป็นระยะๆเพื่อให้นักเรียนมีกำลังใจในการทำกิจกรรม และให้นักเรียนเก่งเป็นหัวหน้ากลุ่มพาเพื่อนทำกิจกรรม ครูควรอธิบายความหมายของนิยามศัพท์ต่างๆให้ชัดเจนพร้อมกับยกตัวอย่างให้นักเรียนได้เห็นภาพ พร้อมให้กำลังใจแก่นักเรียนคอยให้คำแนะนำแก่นักเรียน ให้ของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่มีการประเมินในกิจกรรม ก่อนการแก้ไขแผนการเรียนรู้ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วงรอบปฏิบัติกรที่ 2 ข้อค้นพบจากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนของนักเรียน ปัญหาที่พบได้แก่ ผู้เรียนขาดการวางแผนในการทำงาน ทำงานล่าช้า และศึกษาหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ตัวเองได้กำหนดขึ้นในบางหัวข้อไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อยืนยันข้อค้นพบของประเด็นปัญหาและนำไปสู่การพิจารณาแนวทางการแก้ไขในวงรอบต่อไป

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในวงรอบที่ 2 สาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เป็นตัวกำหนดแนวทางในการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โดยครูควรให้ผู้เรียนร่วมกันวางแผนการทำงานทุกครั้งเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานส่งผลทำให้เกิดความล่าช้า ผู้เรียนควรศึกษาหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นให้เข้าใจก่อนเริ่มทำการสำรวจและตอบคำถามในใบกิจกรรม ครูควรลดภาระงานในส่วนที่ไม่จำเป็นออกไปเน้นการทำกิจกรรมกลุ่มการลงมือปฏิบัติจริงเป็นหลัก ไม่กดดันนักเรียนจนมากเกินไปพร้อมให้กำลังใจคอยให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ครูควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นกันเอง

ผลการวิจัย

หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดทั้ง 3 วงรอบการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนท้ายวงรอบที่ 1-3

วงรอบที่	จำนวนนักเรียน	คะแนน			คะแนนเฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์	
		เต็ม	สูงสุด	ต่ำสุด		จำนวน	ร้อยละ
1	5	15	13	4	8.65	1	20
2	5	15	14.3	10.65	12.81	4	80
3	5	15	15	13.50	14.37	5	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผลจากการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนในวงรอบที่ 1-3 คะแนนเต็ม 15 ในวงรอบที่ 1, 2 และ 3 สรุปผลได้ดังนี้ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 13, 14.3 และ 15 คะแนนตามลำดับ คะแนนต่ำสุด 4, 10.65 และ 13.50 คะแนนตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.65, 12.81 และ 14.37 คะแนนตามลำดับ และมีจำนวนผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน แต่ละวงรอบเท่ากับ 1, 4 และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20, 80 และ 100 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้นผลจากการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนเพิ่มขึ้นในทุกวงรอบ และจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ในวงรอบที่ 3 มีค่าร้อยละเท่ากับ 100 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด คือร้อยละ 80 แสดงให้เห็นว่าเมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบทั้ง 3 วงรอบ สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อภิปรายผล

การพัฒนาการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ซาโน พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากการวิจัยทั้ง 3 วงรอบ จากผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโน ทั้ง 3 วงรอบ ผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้อาจการวิจัยในด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละชั้นมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ และการประเมินคะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนทั้ง 5 ด้าน เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของขั้นตอนที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้วิจัยและสภาพปัญหาของการวิจัย ในการวิจัยใช้กระบวนการในการดำเนินการ วิจัยโดยการจัดการเรียนการสอนในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin (1946 อ้างถึงใน วรณดี สุทธิสาร, 2562: 58) ทั้งหมด 3 วงรอบ ในการวิจัยแต่ละวงรอบผู้วิจัยทำการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนท้ายวงรอบ โดยใช้เกณฑ์จากการประยุกต์ใช้ตามสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน ทำให้ได้มาซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของสภาพปัญหาและบริบทของผู้วิจัย กระบวนการในการดำเนินการวิจัยและการประเมินผลของการวิจัยซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยทำให้ได้ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เปลี่ยนบทบาทครูและบทบาทผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโลกของศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ มีทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน (2001: 30-37) เป็นการฝึกการจำแนก การระบุความเหมือนความแตกต่าง การเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้วิจัยนำมาให้ผู้เรียนดูเพื่อทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ด้านการจับคู่ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใดในขั้นตอนการจัดการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้สังเกต เปรียบเทียบ ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลถึงสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อให้ผู้เรียนได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของสวีย์ทีย์ มุลคำ (2550) เมื่อผู้เรียนค้นพบกับสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์แล้วต่อไปก็นำไปกำหนดปัญหาพร้อมตั้งวัตถุประสงค์จากปัญหาของสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาความจริงในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดปัญหา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน (2001: 30-37) และแนวคิดของสวีย์ทีย์ มุลคำ (2550) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ในขั้นนี้จะเป็นตัวเชื่อมระหว่างขั้นที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ และขั้นที่ 3 การกำหนดหลักการ ซึ่งผู้วิจัยได้กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างคำถามเพื่อให้เกิดความสนใจที่จะค้นคว้าหาคำตอบด้วยการร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาในการนำไปสู่การค้นหาคำความจริงที่ผู้เรียนได้กำหนดเอาไว้ในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 ขั้นกำหนดหลักการ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ด้านการจัดหมวดหมู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน (2001: 30-37) ในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นหัวใจหลักเพราะผู้เรียนจะต้องร่วมกันรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าใบความรู้และจากอินเทอร์เน็ตแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ แปรผล ให้อยู่ในรูปที่เข้าใจง่ายก่อนร่วมกันนำเสนอหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาอภิปรายผลก่อนนำหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ได้ไปใช้พิจารณาแยกแยะสิ่งที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสวีย์ทีย์ มุลคำ (2550) เรื่องการแยกส่วนประกอบของสิ่งที่กำหนดให้เพื่อนำมาจำแนกสิ่งที่มีความเหมือนหรือคล้ายกันให้มาอยู่ด้วยกัน

ขั้นที่ 4 ขั้นกำหนดพิจารณาแยกแยะ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ด้านการวิเคราะห์ข้อผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน (2001: 30-37) โดยผู้เรียนนำหลักการที่กำหนดขึ้นในขั้นที่ 3 เพื่อนำมาใช้พิจารณาแยกแยะข้อมูลในระหว่างทำการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล และหาข้อบกพร่องและพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของเกณฑ์ที่เลือกมาว่ามีความเหมาะสมกับพื้นที่ที่ทำการสำรวจหรือไม่ถ้าไม่เหมาะสมจะต้องปรับปรุงแก้ไขตรงส่วนไหนจึงจะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นรวดเร็วถูกต้องแม่นยำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสวีย์ทีย์ มุลคำ (2550) เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดผู้เรียนจำเป็นต้องมีความละเอียดต้องพินิจ พิจารณาแยกแยะข้อมูลให้ดีกว่าที่จะสรุปว่าสิ่งที่กำลังสำรวจนั้นคืออะไร

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปคำตอบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ด้านการวิเคราะห์ข้อผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ซาโน (2001: 30-37) ด้านการสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไปและการสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดระหว่างผู้วิจัยกับผู้เรียนในการอภิปรายข้อมูล การทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้วิจัยกับผู้เรียนภายในกลุ่ม ถึงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ การสรุป และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมทำให้เกิดความรู้กว้างขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสวีย์ทีย์ มุลคำ (2550) ในการหาข้อสรุปเป็นคำตอบหรือตอบปัญหาของสิ่งที่กำหนดให้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มากขึ้นและขยายแนวกรอบความคิดของตัวผู้เรียนเอง

ในแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในด้านต่างๆผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การตอบคำถาม การแสดงความคิดเห็นเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปยังประสบการณ์ที่มี ทำให้ครูผู้สอนได้ทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้วางแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมายของ Asubel ที่พูดถึงการเรียนรู้ใดๆ จะมี

ความหมายต่อผู้เรียนหากผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้หรือสาระใด ๆ ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต้องจัดให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนที่สามารถจะเรียนรู้ตรงตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Jean Piaget มีการตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาขึ้นมา เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนตอบคำถามเกิดความอยากรู้อยากเห็น กล้าคิดกล้าแสดงออก ฝึกการวางแผนกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อค้นหาความจริงจากปัญหาที่พบแล้วนำปัญหามาคำหนดเป็นหลักการหรือ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานผ่านการสำรวจการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำและครอบคลุมมากที่สุดในระยะเวลาที่จำกัด โดยได้นำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมาร่วมด้วย หลังจากนั้นผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ผล แปลผล สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการทำกิจกรรมจนทำให้เกิดการสร้างหลักการใหม่จากหลักการเดิมที่มีอยู่แล้ว และมีแนวคิดที่จะค้นคว้าเพิ่มเติม การประเมินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการตรวจสอบซึ่งกันและกัน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน โดยนำความรู้ที่ได้ไปสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) ของ John Dewey ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกุหลาบ คำศรี (2555: 183-184) ได้ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อัฐวชิ ปิ่นแก้ว (2562: 68) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้นตอน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน กาหลง เขียวแก้ว (2561: 91) ได้พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคการแข่งขันระหว่างกลุ่มเกมกับกลุ่มการเรียนรู้แบบปกติส่งผลให้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ โมซารอห์ สาสาและ (2561: 102-103) ศึกษาเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ศศิภรณ์ ฤทธิ์ศักดิ์ (2562: 111-112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โสภิตา มะลิซ้อน (2562: 83) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้แนวคิดของมาร์ซานโน(Marzano) ผลจากการทำกิจกรรมกลุ่มทำให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการตรงต่อเวลา ซึ่งการจับกลุ่มนี้ทำให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื้อหาในบทเรียน แสดงความคิดเห็นและแบ่งปันความเข้าใจในเนื้อหา จึงทำให้นักเรียนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามหลักการของมาร์ซานโน (Marzano) วรญา สร้อยทอง (2562: 166) ได้ใช้ทฤษฎีการจำแนกวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของมาร์ซานโนมาพัฒนาโปรแกรมเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการของสมองและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในเด็กนักเรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการเล่นเกมช่วยให้เด็กนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จิรัชญา แสงยนต์ (2560: 115) ได้นำหลักการและแนวคิดของมาร์ซานโนมาใช้ในการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลและประเมินผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้านของนักเรียน แล้วนำผลการประเมินที่ได้มาใช้น

การปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในครั้งนี้มีประเด็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาและการวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยมีประเด็นในการให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นมาเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนกรณีที่มีผู้เรียนมีปัญหาพื้นฐานด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบแห่งตน ระบบอภิปัญญา และระบบสติปัญญา เพื่อมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของมาร์ซาโน

เอกสารอ้างอิง

- กาหลง เขียวแก้ว. (2561). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง วัสดุรอบตัวเราที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุหลาบ คำศรี. (2555). ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนรู้ เรื่อง พลังงานแสงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคม (STS). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- จิรัชญา แสงยนต์. (2560). การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามแนวคิดของมาร์ซาโน (Marzano's taxonomy) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ทิตนา แหมมณี. (2549). รายงานผลการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงของนิสิตนักศึกษาครูระดับปริญญาตรีสำหรับหลักสูตรครุศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 2). 9119 เทคนิค พรินติ้ง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). บริษัท สุวีริยาสาส์น.

- ไมซารอห์ สาสาและ. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โรงเรียนบ้านโหรา. (2564). หลักสูตรสถานศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านโหรา พุทธศักราช 2564 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- วรญา สร้อยทอง. (2562). โปรแกรมเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการของสมองด้วยทฤษฎีการจำแนกวัตถุประสงค์ ทางการศึกษาของมารชาโนในเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณดี สุทธิธารกร. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท สยามปริทัศน์.
- วีระ สุดสังข์. (2550). การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์. สุวีริยาสาส์น.
- ศศิภรณ์ ฤทธิ์ศักดิ์. (2562). ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนไมตรีจิตจังหวัดนนทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2563). รายงานผลการทดสอบ O-Net ระดับประถมศึกษาปีที่ 6. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. <https://www.niets.or.th/th/>.
- สมบัติ ท้ายเรือดำ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักข่าว EDUNEWSSIAM ONLINE. (2563, 22 เมษายน). เปิดผลวิจัย! ทำไมเด็กไทยที่คะแนนสอบดี...แต่มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และจิตสาธารณะน้อย!! <https://www.edunewssiam.com/th/articles/199457>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2565, 24 เมษายน). บทนำ. สืบค้นข้อมูลวันที่ 24 เมษายน 2565, จาก: <https://cbethailand.com>
- สุดารัตน์ อะหลีแอ. (2558). ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิตติวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเคมี ความสามารถในการแก้ปัญหา และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุทธิสม ดังก่อ. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโหรา. สัมภาษณ์. วันที่ 26 มกราคม 2565.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาพพิมพ์.
- โสภิตา มะลิซ้อน. (2562). การพัฒนาความสามารถการคิดวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดของมารชาโน (Marzano) วิชาประวัติศาสตร์ไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อัฐวสี ปิ่นแก้ว. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้นตอน เรื่อง ชีวิตสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Marzano, R. J. (2001). *Designing a New Taxonomy of Education Objective*. Corwin Press.

การศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษา
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
A Study of Service Leadership of School Administrators in Study
Management Group Noen Maprang Educational Quality
Development Network 1 of Phitsanulok Primary Educational
Service Area Office 2

นางขวัญ สุรนันทน์^{1*}, นิรดา เวชญาลักษณ์²
Nakwan Suranun^{1*}, Nirada Wechayaluck²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
^{1,2} Educational Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding email: Nakwan.s@psru.ac.th

Received: 28 March 2023; Revised: 26 June 2023; Accepted: 10 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ ผู้บริหาร และครู จำนวน 173 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 105 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รวม 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฟัง รองลงมา คือ การสร้างสังคม ชุมชน การเห็นอกเห็นใจ การโน้มน้าวใจ และการให้บริการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำให้บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to investigate the servant leadership of the school administrator in study management group Noen Maprang Education Quality Development Network 1 of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The research sample included 173 school administrators and teachers. The sample size is determined by Krejcie & Morgan method which consists of 18 school administrators were collected purposive sampling and 105 teachers were collected by simple random sampling. The total number of simple sizes is 123. The method used for data collection were questionnaire and interview form. The statistics used for analyzing the data were 5 rating scales. The entire confidence value is equal to 0.93. The quantitative analysis was analyzed by mean and standard deviation.

The research results revealed that the overall servant leadership of administrator in study management group Noen Maprang Education Quality Development Network 1 of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. When considering each aspect, it was found that the servant leadership of school administrators was at high level. Especially, the listening aspect followed by building community, empathy, persuasion, service, the lowest score is visions.

Keywords: service leadership, director educational

บทนำ

ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแข่งขันที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคม การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นที่นอกจากจะต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังต้องเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายประจำปี พ.ศ. 2563 ยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) บนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2575) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 มุ่งสู่ Thailand 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 : 65)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พฤติกรรมภาวะผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และปฏิบัติงานตามนโยบายหรือหลักของการบริหาร ย่อมที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย สามารถนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (2003 : 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริง กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม มุ่งพัฒนาผู้ตามและสังคม

โดยรวม Blanchard (2006 : 25) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำแบบภายนอกมาสู่ภาวะผู้นำจากหัวใจ เป็นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกล ยืดหยุ่น เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และร่วมกันปฏิบัติงานจริง ดังที่ สดศรี พูลผล (2562 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุค 4.0 ต้องมีทักษะในการเป็น ผู้ให้บริการ (Servant) โดยมีความเข้าใจในความต้องการ ความรู้สึก และแรงผลักดันของคนในสถานศึกษา มีการประสานความเชื่อมโยง การนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลายเป็นองค์กรที่เรียนรู้ตนเองและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวิถีที่พึงปรารถนา การบริหารจัดการคนให้ดูแลคนเป็นเรื่องของความเชื่อในความเป็นมนุษย์ และมีคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคน ผู้นำต้องเปลี่ยนเป็นผู้อำนวย หมายถึง ผู้อำนวยการเรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกในทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้คนทำงานสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง ผู้นำต้องคอยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดองค์กรจัดการตนเอง ซึ่งเชื่อมโยงไปกับวิถีของคนยุค 4.0 สอดคล้องกับวิจัยของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563 : 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล และระดับมาก 9 ด้าน ได้แก่ การให้บริการ การตระหนักรู้ การสร้างนวัตกรรม การสร้างชุมชน การเอื้อยวยา การเป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล และการโน้มน้าว การแสวงหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้กำหนดการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล ที่ให้ความสำคัญและต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการและครูเป็นหลัก ขวัญจิตร อักษร (2565 : 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบริหารงานเพื่อจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงต้องรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในระดับสูง เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ตามนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะเป็ประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูล ในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง มีคุณภาพ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของประเทศชาติในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 173 คน ในกลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 155 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 123 คน ในกลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 105 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำฝ่ายบริการจากนักวิชาการและงานวิจัย จำนวน 11 ท่าน ดังนี้ Spears (2002 : 7-11) ; Greenleaf (2003 : 21-61) ; Patterson (2003 : 10) ; Wong and Page (2003 : 1-10) ; Laub (2004 : 160-165) ; อรุณ พรหมจรรย์ และคณะ (2556 : 72) ; บุญจันทร์ สีสันต์ (2557 : 63) ; พิชญ์สิขา พงษ์พันแพงพงา และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2558 : 125) ; วาระดี ขาววิรัตน์ (2559 : 38) ; พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2560 : 43) ; เอกวิทย์ น้อยมิ่งและคณะ (2563 : 111) ซึ่งได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำฝ่ายบริการทั้งหมดจำนวน 41 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สอดคล้องกันของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ 5 แหล่งขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การให้บริการ 2) วิสัยทัศน์ 3) การฟัง 4) การเห็นอกเห็นใจ 5) การโน้มน้าวใจ และ 6) การสร้างสังคมชุมชน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเฝ้บริการอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเฝ้บริการอยู่ในระดับ มาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเฝ้บริการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเฝ้บริการอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเฝ้บริการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 40 ข้อคำถาม และตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอวังทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 123 ชุด เก็บข้อมูลรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	18	14.63
ครู	105	85.73
รวม	123	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 123 คน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 และครู จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 85.73 ในการตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การให้บริการ	4.24	0.43	มาก	5
2	วิสัยทัศน์	4.17	0.47	มาก	6
3	การฟัง	4.32	0.43	มาก	1
4	การเห็นอกเห็นใจ	4.27	0.44	มาก	3
5	การโน้มน้าวใจ	4.26	0.44	มาก	4
6	การสร้างสังคมชุมชน	4.27	0.43	มาก	2
เฉลี่ย		4.26	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฟัง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.43) และด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการให้บริการ

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้แก่ครู	4.28	0.53	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ครูโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.26	0.52	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหากับครูอย่างเข้าใจ	4.23	0.59	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดหาสวัสดิการตอบสนองความต้องการของครู	4.10	0.63	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	4.37	0.53	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นเตือนต่อการให้บริการมีความเสมอภาค เกิดความพึงพอใจแก่ครู	4.18	0.55	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยไมตรีจิตที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	4.33	0.58	มาก	2
เฉลี่ย		4.24	0.43	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยไมตรีจิตที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดหาสวัสดิการตอบสนองความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านที่มีผลต่อสถานศึกษาในอนาคต	4.07	0.61	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นเตือน เปิดใจกว้าง รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.14	0.63	มาก	5

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมั่นว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ครูปฏิบัติตาม	4.26	0.57	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและมุ่งมั่นหวังในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	4.15	0.59	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานกับครู	4.30	0.57	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ต้องการในเกิดขึ้นในอนาคต	4.14	0.57	มาก	4
เฉลี่ย		4.17	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานกับครู ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมั่นว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ครูปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านที่มีผลต่อสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการฟัง

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังคำพูดของครูด้วยจิตใจที่เป็นกลาง	4.20	0.52	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดังใจรับฟังความคิดเห็นของครู	4.39	0.56	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง เข้าใจปัญหาของครู	4.25	0.53	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังรายละเอียดของปัญหาอย่างถี่ถ้วน ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา	4.34	0.55	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.57	มาก	1
เฉลี่ย		4.32	0.43	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการฟัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นของครู ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังคำพูดของครูด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ

ด้าน	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและ ความต้องการของครู	4.10	0.53	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อครู	4.37	0.54	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่า ความสามารถพิเศษ และเอกลักษณ์เฉพาะตัวของครู	4.22	0.59	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเคารพและยอมรับในความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.24	0.51	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู	4.46	0.56	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตา เห็นใจ ห่วงใยและปรารถนา ดีต่อครู	4.28	0.56	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาส ยอมรับในข้อจำกัดและ ข้อผิดพลาดของครู	4.26	0.57	มาก	4
เฉลี่ย		4.27	0.43	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับครู ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อถือและความเชื่อใจกับครูในการปฏิบัติงานของตน	4.27	0.58	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดชักจูงให้ครูเข้าใจ ยอมเปลี่ยนแปลงความคิด ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	4.20	0.55	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.15	0.57	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหา	4.33	0.56	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู มีอิสระ ไม่รู้สึกกดดัน และมีความสุข ในการปฏิบัติตาม	4.24	0.59	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกันกับครู	4.42	0.58	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานมากกว่าใช้การข่มขู่หรืออำนาจบังคับให้ครูปฏิบัติตาม	4.24	0.59	มาก	4
เฉลี่ย		4.26	0.44	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกันกับครู ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างสังคมชุมชน

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.30	0.55	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้ครูเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของการทำงานและเรื่องส่วนตัว	4.28	0.58	มาก	5

ด้าน	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.19	0.57	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแสดงความยินดีในโอกาสพิเศษต่าง ๆ แก่ครู	4.28	0.53	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเท่าเทียมกัน	4.25	0.53	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในสถานศึกษา	4.38	0.58	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา	4.24	0.50	มาก	7
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.29	0.53	มาก	3
เฉลี่ย		4.27	0.43	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างสังคมชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มองข้ามประโยชน์ส่วนตน มีความเสียสละ มีจิตอาสา สามารถให้คำแนะนำ พร้อมรับฟัง รวมทั้งช่วยเหลือ และสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของครู ดังที่ Yukl (2002 : 30) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำให้บริการ ว่าเป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม การให้บริการ การบำรุงทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจเพื่อช่วยเหลือผู้ตาม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจิรา เข้มทิพย์ และคณะ (2561 : 116) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการอุทิศตน ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการ

สร้างชุมชน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการฟัง ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างมโนทัศน์ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ และวิจิต แสงสว่าง (2564 : 365) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน รองลงมา คือ ด้านการบริการ ด้านการให้อำนาจ ด้านการตระหนักรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างสังคมชุมชน

2. จากผลการวิจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฟัง อยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีการแสดงออกถึงทักษะในการสื่อสาร โดยการรับฟัง เข้าใจรายละเอียดของปัญหา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพนธ์ ภูพลับ (2564 : 377) ได้ศึกษา “รูปแบบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง เข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอยากแสดงความคิดเห็น และเชื่อว่าเมื่อแสดงความคิดเห็นนั้นแล้วผู้นำจะรับฟัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของมารุต ศักดิ์แสงวิจิตร และทิวัดถ์ มณีโชติ (2564 : 7) ได้ศึกษา “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้านที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู คือ ด้านการสอนงาน และด้านความสามารถในการรับฟังมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ .801 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64.20 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิwa กลัดมุข และชวน ภารังกุล (2564 : 203) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4” พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการรับฟัง 2) ด้านการดูแลรับผิดชอบ 3) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) ด้านการเยียวยาจิตใจ 5) ด้านการรวบรวมกลุ่มคน 6) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต 7) ด้านการมองการณ์ไกล 8) ด้านการสร้างภาพมโนทัศน์ 9) ด้านการโน้มน้าว และ 10) ด้านการตระหนักรู้ ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยทักษะจากประสบการณ์ และความสามารถของตนเอง แต่อาจจะยังวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานศึกษาไม่รอบด้าน รวมถึงร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานกับครูยังไม่มากพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรียา ทองยัง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2560 : 6) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ คือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ย่อมจะทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และมองอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน จนสามารถกำหนดแนวทางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานในการดำเนินงานพัฒนาองค์กร

ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งถือเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร สอดคล้องกับกนกพร อินดาวงศ์ (2564 : 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร พบว่า ผู้นำมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานถ่ายทอด ให้เป็นถ้อยคำในเชิงปฏิบัติการที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ทำให้ทุกคนในองค์กรดำเนินงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับสายชล มัตตะปะโท และคณะ (2564 : 63) ที่พบข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนไม่เห็นแต่ความคิดเห็นส่วนตนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นควรให้สิทธิผู้อื่นได้ออกความคิดเห็นร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานกับครู มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานศึกษาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลการพัฒนาในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร อินดาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำใ้บริการ: ความหมายความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 31-38.
- ขวัญจิตร อักษร. (2565, 11 มกราคม). นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *การประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน 1/2565*. โรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ พิษณุโลก.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิพนธ์ ภูพลับ. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 368-384.

- บุญจันทร์ สีสันต์. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบปรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 13(2), 58-65.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล, และ สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 23(1), 38-54.
- พิชญ์สิขา พงษ์พันแพงพวง, และ วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 121-128.
- ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ, และ วิชิต แสงสว่าง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(2), 356-370.
- มารุต คักดิ์แสงวิจิตร, และ ทิวัธน์ มณีโชติ. (2564). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์*, 49(1), 1-18.
- รุ่งทิพา กลัดมุข, และ ชวน ภารังกุล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 22(1), 194-209.
- รุจิรา เข้มทิพย์, และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 111-121.
- วาระดี ชาญวิรัตน์. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารด้านการศึกษาศึกษาพิเศษ. *วารสารชุมชนวิจัย*, 10(1), 35-44.
- สดศรี พูลผล. (2562, 13-15 มีนาคม). *Servant Leadership: Leading by serving. การประชุมวิชาการ HA National Forum ครั้งที่ 20*. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- สายชล มัตถะปะโท, และคณะ. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 55-68.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- สุรียา ทองยัง, และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2560). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 7(2), 1-9.
- อรุณ พรหมจรรย์, และคณะ. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 19(2), 67-80.

- เอกวิทย์ น้อยมิ่ง, และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 105-116.
- Greenleaf, R.K. (2003). The servant-leader within: A transformative path. In H. Beazley, C.L. spears, & J. Beggs (Eds.), *Paulist Press.history and development* (pp. 1-28). UniversityPress of America.
- Laub, J. (2004). Defining servant leadership: A recommended typology for servant leadership. In S. Adjibolosoo (Ed.), *The human factor in shaping the course of history and development*. American University Press.
- Patterson, K. (2003). *Servant leadership: A theoretical model* [Doctoral dissertation]. Regent University. [http://www.regent.edu/acad/global_publications/sl_proceedings /home.shtml](http://www.regent.edu/acad/global_publications/sl_proceedings/home.shtml)
- Spears, L.C. (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. John Wiley & Sons.
- Page, D., & Wong, P.T.P. (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership*. Trinity Western University.
- Yukl, G.A. (2002). *Leadership in organizations*. (5th ed). Prentice-Hall.

**การศึกษากรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต**
**The Study of Faculty of Education students Sisaket Rajabhat
University Mindset and create a guide to develop Growth Mindset**

ชนมน สุขวงศ์
Chanamon Sookawong

สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Elementary Education, Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat
University

Corresponding email: chanamonsookawong@gmail.com

Received: 14 January 2023; Revised: 15 February 2023; Accepted: 20 February 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของงานวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 2) จัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2/2565 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดศึกษากรอบความคิด จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) มุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง 2) มุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค 3) มุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ 4) การตอบสนองต่อความล้มเหลวและ 5) เป้าหมายในการเรียนรู้ พบว่า กรอบความคิดในด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ มีในระดับมาก รองลงมาคือกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก กรอบความคิดในด้านมุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก กรอบความคิดในด้านการตอบสนองต่อความล้มเหลวมีคะแนนเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับมากและกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรคมีคะแนนเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนกรอบความคิดโดยรวมเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก

2. การสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งผ่านการประเมินและตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินพบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้

ในการนำไปปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ย 4.76 รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 ความเหมาะสมด้านเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 และความเหมาะสมด้านการใช้ประโยชน์มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การศึกษา, กรอบความคิดแบบเติบโต, คู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) Study the growth mindset level of students in the Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University. 2) Create a manual develop the growth mindset. The sample group used in this research consisting of students from the Faculty of Education Sisaket Rajabhat University studying in semester 2/2565 which was obtained by multi-stage random sampling 314 subjects. The research instruments were growth mindset scale assessment of 30 item test. The reliability value of questionnaire was 0.72. Statistics used in data analysis include mean and standard deviation

The results showed that 1.The growth mindset level education Faculty of Education students Sisaket Rajabhat University has 5 components: 1) Perspectives on beliefs about one's own intelligence 2) Perspectives on problems and obstacles 3) Perspectives on reflections or criticisms, 4) Responses to failures and 5) Learning goals were found to be that conceptual framework for learning goals the highest average score was 3.94 which was at a high level. Followed by a concept in terms of views towards beliefs about one's own intellect has an average score of 3.90, conceptual framework in terms of perspective on reflections or criticisms with an average score of 3.84, which is at a high level, The framework for responding to failure has an average score of 3.83, at a high level and the framework of mind in terms of perspective on problems and obstacles has an average score of 3.61 which is at a high level and had an average overall mindset score of 3.82, at a high level.

2.Creating a growth mindset development manual which has been evaluated and examined in content by 3 experts. The results of the evaluation showed that the suitability and feasibility of the manual for developing a growth mindset were found faculty of Education students Sisaket Rajabhat University is at the highest level with an average score of 4.67. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average score was the possibility aspect of implementation has an average score of 4.76, followed by the appropriateness of language use and communication with an average score of 4.67. Appropriateness of content had an average score of 4.60 and suitability of use had an average score of 4.60 respectively

Keywords: Study, Growth Mindset, Growth Mindset Development Guide

บทนำ

การดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นก่อให้เกิดเป็นแรงกดดัน ความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคคลมีวิธีคิดที่แตกต่างกัน บุคคลบางกลุ่มคิดแบบเปิดกว้างที่จะเรียนรู้ บุคคลบางกลุ่มปิดกั้นตัวเองจากการเรียนรู้ ซึ่งวิธีคิดที่แตกต่างของคนทั้งสองแบบนี้ส่งผลกระทบกับมุมมองที่มีต่อโลกและคนรอบตัวเรา บุคคลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด การรับมือกับปัญหาและความท้าทายในหลายด้านได้อย่างเหมาะสม โดยบุคคลต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านกระบวนการทางความคิดและการกระทำให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับอุปสรรคความท้าทายความยากลำบากหรือผลสะท้อนเชิงลบที่อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความท้อแท้และล้มเลิกการทำความหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง Carol Dweck (2017) ค้นพบว่าสิ่งที่ทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน สิ่งที่ควบคุมความคิด เจตคติ ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งที่เรียกว่ากรอบความคิด (Mindset) โดยกรอบความคิดที่บุคคลมีจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลอยู่เบื้องหลังผลลัพธ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของเราและมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงสร้างให้บุคคลก้าวสู่ความสำเร็จที่มากขึ้นในระดับที่ต่างกัน ซึ่งอิทธิพลของกรอบความคิดสามารถบั่นทอนหรือสร้างศักยภาพบุคคลได้ บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้การพัฒนากรอบความคิดนี้ให้เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในตนเองและเพื่อรับมือกับสถานการณ์ทางลบที่อาจเกิดขึ้นมาในชีวิตตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล ลักษณะความแตกต่างของความคิด ความเชื่อของบุคคลนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เชื่อว่าเขาวัยปัญหาหรือความสามารถของบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เรียกว่ากรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) และกลุ่มที่เชื่อว่าเขาวัยปัญหาหรือแนวความคิดของมนุษย์ไม่น่าเปลี่ยนแปลงได้เรียกว่ากรอบความคิดยึดติด (Fixed Mindset)

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2565) ได้ให้ความหมายของกรอบความคิด (Mindset) ว่าเป็น ความเชื่อหรือความคิดที่ส่งผลถึงพฤติกรรมและทัศนคติ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ (Input) จะส่งผลต่อกรอบความคิดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนามุมมองต่าง ๆ ของตัวเรา (Perspective) กรอบความคิดเป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ (Characteristics) และคุณลักษณะ (Traits) ของตนเอง เช่น เขาวัยปัญหา ความสามารถ และบุคลิกภาพ เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีการตีความหมายของเหตุการณ์และมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โดยอาศัยรูปแบบของกรอบความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิมทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแตกต่างกันเป็นผลให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่ากัน จึงประสบความสำเร็จในระดับที่มากขึ้นแตกต่างกันออกไป การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาวการณ์ของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงนับว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในหมวดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงหัวข้อคนไทยควรได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในเรื่องพัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการ มีสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง สามารถศึกษาหาความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตแต่ในความเป็นจริงนั้นไม่ใช่ทุกคนสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จของตนเองได้ อะไรทำให้บางคนประสบความสำเร็จมากกว่าคนอื่นและอะไรทำให้หลายคนล้มเหลว เนื่องจากการรอบความคิดเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เสมือนเข็มทิศที่ชี้นำชีวิตที่บุคคลมีอยู่ในใจอยู่แล้ว การรอบความคิดจึงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคคล บุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตมักจะให้ความสำคัญต่อการแสวงหาแนวความคิดใหม่ แสวงหาความท้าทายเพื่อส่งเสริมให้ตนเองได้เรียนรู้และมีความเพียรพยายามที่สูงขึ้นรวมทั้งมีความพยายามและฝึกฝนตนเองอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดยึดติดมักมีความเชื่อว่าการใช้ความพยายามสะท้อนถึงการด้อยความสามารถเพราะหากเป็นผู้ที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยเชื่อว่าสติปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ แสดงออกถึงการหลีกเลี่ยงความท้าทายและมีความเพียรพยายามที่ต่ำ (Truax, 2018)

ความคิดเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต การวางแผนและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คิดอย่างมีเป้าหมายและไม่มีเป้าหมาย ทั้งนี้หากมนุษย์สามารถคิดได้อย่างมีเป้าหมาย ประสิทธิภาพในการคิดก็จะดีมาก ส่งผลให้เกิดผลดีมีคุณค่าต่อตนเองและส่วนรวมมากขึ้น ความสามารถในการคิดมีความจำเป็นต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ความเป็นปกติสุขและการดำเนินชีวิตที่ประสบความสำเร็จเป็นผลมาจากประสิทธิภาพของความคิด ในขณะที่ความล้มเหลวความเสียหายและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นก็เป็นผลมาจากความคิดด้วยเช่นเดียวกัน โดยกรอบความคิดเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้การตีความออกมาไม่เหมือนกัน ซึ่งกรอบความคิดเป็นเรื่องที่ใหญ่และครอบคลุมหลายด้านในการใช้ชีวิตของมนุษย์ ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่จะต้องมีการรอบความคิดเติบโตเนื่องจากกรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญหลายประการทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมออีกทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียนรวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้แล้วกรอบความคิดแบบเติบโตยังส่งผลต่อการมีเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันอยู่กับการเรียนรู้ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย อีกทั้งทำให้ปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีและมีความอดทนมากกว่าและมีผลการเรียนรู้ที่ดีกว่าผู้เรียนที่ขาดกรอบความคิดแบบเติบโต (Weber, 2018) กรอบความคิดเติบโตจึงเป็นความเชื่อที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนั้นทำงานอย่างมีความสุข มีความเป็นมืออาชีพ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญในวิชาชีพของตน สามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพครูได้เป็นอย่างดีเพราะมีการลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด กรอบความคิดเติบโตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้ครูยุคใหม่สามารถที่จะปรับตัวและยืดหยุ่นกับการทำงานภายใต้บริบทของโรงเรียนและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ

การจัดการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโตจะทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและมีความพยายามในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ซึ่งสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและบริบทอื่น โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในลักษณะของการบูรณาการหรืออาจจะมีการเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโตที่ก้าวหน้ามากขึ้นก็ได้ อย่างไรก็ตามการพัฒนากรอบ

ความคิดแบบเติบโตของผู้เรียนนั้นจะต้องทำให้จริงจังและถูกต้องตามหลักวิชาการเนื่องจากกรอบความคิดแบบเติบโตมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะความหลากหลายของผู้เรียนรายบุคคลที่มีรูปแบบการคิด รูปแบบการเรียนรู้และระดับความสามารถแตกต่างกันซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตแตกต่างกัน (Keene, 2018) จากงานวิจัยของ Smith and Capuzzi (2019) ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนวิชาสถิติในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยแบ่งนักศึกษาเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรม จำนวน 45 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรม จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดความเชื่อส่วนบุคคลเรื่องสติปัญญา (Implicit belief questions) และแบบวัดความวิตกกังวลในวิชาสถิติ (Statistics anxiety rating scale : STARS) โดยโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตได้เสริมขั้นตอนการสอนวิธีคิดและกลยุทธ์ในการเรียนวิชาสถิติเพื่อลดความวิตกกังวลในการเรียนด้วย ระยะเวลาของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต คือ 1 ครั้ง ครั้งละ 75 นาที ผลการศึกษาพบว่าหลังการทดลองนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีค่าเฉลี่ยคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโตและผลสัมฤทธิ์ในวิชาสถิติที่สูงกว่ากลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีคะแนนความวิตกกังวลที่ต่ำกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนบทความวิจัยและเอกสารต่าง ๆ จึงมองเห็นว่าควรปลูกฝังกรอบความคิดเติบโตตั้งแต่บุคคลนั้นยังเป็นนักศึกษาครู ผู้ซึ่งในอนาคตจะสำเร็จการศึกษาเป็นแม่พิมพ์ของชาติให้นักศึกษาครูเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้และสติปัญญา จึงทำให้เห็นว่านักศึกษาครูในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมการปลูกฝังกรอบความคิดที่ถูกต้องและพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตเพื่อให้นักศึกษาที่มีคุณภาพและเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับกรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาครูมีรากฐานที่มั่นคงภายในจิตใจให้มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ รักในงานท้าทายพร้อมยืนหยัดต่อปัญหาและอุปสรรค มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้เป็นแรงผลักดันภายในให้กับนักศึกษาครูสามารถดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นครูรุ่นใหม่ในอนาคตที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลแก่บุคคลที่สนใจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้เกิดผลทางบวกหรือสามารถนำไปศึกษาในประชากรกลุ่มอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
2. เพื่อพัฒนาคู่มือกรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักศึกษาครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนในการวิจัยแบ่งได้ 3 ระยะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดที่ได้จากการสืบค้นของ Carol Dweck (2017) มาศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบกรอบความคิด ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ มุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง มุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค มุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ การตอบสนองต่อความล้มเหลวและเป้าหมายในการเรียนรู้

1. จุดประสงค์ เพื่อสร้างแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกตัวบ่งชี้ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาหรือมีประสบการณ์ในการสอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือ แบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต โดยมีความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 0.72

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence; IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์องค์ประกอบของกรอบความคิด มีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0 จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยการพิจารณาระดับกรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดกรอบความคิดมาแบ่งตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับกรอบความคิดระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับกรอบความคิดระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับกรอบความคิดระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับกรอบความคิดระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับกรอบความคิดระดับน้อยที่สุด

1. จุดประสงค์ เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในคณะครุศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2/2565 จำนวน 625 คน เนื่องด้วยการพัฒนากรอบความคิดให้กับนักศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากนักศึกษาอยู่ในช่วงเริ่มต้นของวัยรุ่นตอนปลาย ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของวัยรุ่นว่าเป็นช่วงทศวรรษที่ 2 ของชีวิต (World Health Organization, 2011) เป็นช่วงเวลาที่สั้นและมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่การเป็นผู้ใหญ่เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาช่วงนี้จึงเป็นช่วงสำคัญของชีวิตเนื่องจากวัยรุ่นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากนอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของพัฒนาการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด

ของวัยรุ่นด้วย ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้ทราบระดับกรอบความคิดของนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ตั้งแต่เริ่มต้นของการเข้าศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นลำดับถัดไป

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยการตอบแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต คือนักศึกษาคณะครุศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวน 314 คน

3. เครื่องมือ คือแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ที่ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .729 ไปใช้ในการหาระดับกรอบความคิดของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างในเดือนมกราคม 2566

การวิจัยระยะที่ 3 จัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1. จุดประสงค์ เพื่อได้คู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและทางด้านการสอน ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านจิตวิทยาการเรียนการสอน จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือ คู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยจัดทำโครงร่างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ นิยามศัพท์ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Carol Dweck (2017) และนำโครงร่างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยพิจารณาการหาค่าสอดคล้องและความเหมาะสม ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องนั้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายการมีระดับความเหมาะสมของคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการดำเนินงานวิจัย

1. การสร้างแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเป็นการนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดที่ได้จากการสืบค้นมาศึกษาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบกรอบความคิด มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) มุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง 2) มุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค 3) มุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ 4) การตอบสนองต่อความล้มเหลวและ 5) เป้าหมายในการเรียนรู้ ในการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตในการวิจัยนี้เป็นการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะเป็นลักษณะข้อความให้นักศึกษาเป็นผู้ตอบซึ่งข้อความแต่ละข้อมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ

องค์ประกอบละ 6 ข้อ ดังนั้นแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดที่สร้างขึ้นจึงมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

2. ศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเดิโบต์ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลของคะแนนแบบวัดกรอบความคิดมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยต่อข้อ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบวัดศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเดิโบต์ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (n = 314)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิด	K	Mean	S.D.
มุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง	6	3.90	0.48
มุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค	6	3.61	0.52
มุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์	6	3.84	0.53
การตอบสนองต่อความล้มเหลว	6	3.83	0.55
เป้าหมายในการเรียนรู้	6	3.94	0.55
รวมคะแนนกรอบความคิด	30	3.82	0.42

จากตารางที่ 1 พบว่า กรอบความคิดในด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.94 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก กรอบความคิดในด้านมุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก กรอบความคิดในด้าน การตอบสนองต่อความล้มเหลวมีคะแนนเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับมากและกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรคมีคะแนนเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมากและมีคะแนนกรอบความคิดโดยรวมเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก

3. การสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การวิจัยในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ และ 2) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ

3.1 การสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ผู้วิจัยนำนิยามศัพท์และระดับกรอบความคิดที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 2 มาใช้เป็นกรอบในการสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์มาสรุปเป็นประเด็นเพื่อนำไปสู่การออกแบบ คู่มือที่จัดทำขึ้นเล่มนี้เป็นคู่มือสำหรับครูและผู้ที่สนใจที่จะพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ ซึ่งจะช่วยให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ของนักศึกษาผ่านการทำกิจกรรม นอกจากนี้ครูจะได้เห็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนผ่านตัวอย่างการออกแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาและวิธีการสอน รวมถึงครูจะมีคลังตัวอย่างแหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป องค์ประกอบของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ 1) ชื่อคู่มือ 2) คำชี้แจง 3) ความเป็นมาและความสำคัญ 4) วัตถุประสงค์ 5) สารความรู้ 6) คำจำกัดความ 7) ลักษณะกรอบความคิดแบบเดิโบต์และกรอบความคิดแบบยึดติด 8) ตัวอย่างกิจกรรมพัฒนากรอบความคิดแบบเดิโบต์ 9) ตัวอย่างการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบ

เติบโต 10) แบบประเมินตนเอง และ 11) ภาคผนวก ซึ่งการสรุปผลการค้นพบในงานวิจัยเป็นประเด็นเพื่อนำไปสู่การออกแบบคู่มือ ซึ่งจากผลการค้นพบในงานวิจัย พบว่า กรอบความคิดในด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง กรอบความคิดในด้านมุมมองต่อผลลัพธ์อันหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ กรอบความคิดในการตอบสนองต่อความล้มเหลวและกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรคตามลำดับ ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปประเด็นในการออกแบบเนื้อหาของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

3.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ส่วนนี้เป็นการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต โดยการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความเหมาะสมแยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเหมาะสมด้านการใช้ประโยชน์และด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลการตรวจสอบความเหมาะสม โดยภาพรวมของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร	4.67	0.48	มากที่สุด
ความเหมาะสมด้านเนื้อหา	4.60	0.25	มากที่สุด
ความเหมาะสมด้านการใช้ประโยชน์	4.60	0.38	มากที่สุด
ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	4.76	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.67 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ย 4.76 รองลงมา คือ ความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 ความเหมาะสมด้านเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 และความเหมาะสมด้านการใช้ประโยชน์มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์จากองค์ประกอบของกรอบความคิดพบว่ากรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ มุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง มุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค มุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ การตอบสนองต่อความล้มเหลวและเป้าหมายในการเรียนรู้ โดยผลการศึกษาพบว่า กรอบความคิดในด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง กรอบความคิดในด้านมุมมองต่อผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ กรอบความคิดในการตอบสนองต่อความล้มเหลวและกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burnett และคณะ (2018) กล่าวว่า นักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะรู้สึกว่าการมีตัวตนในสภาพแวดล้อมของห้องเรียน อีกทั้งนักเรียนต้องมีการพัฒนาสติปัญญาด้วยความพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Hanson (2017) ที่กล่าวว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความรู้สึกของการเชื่อว่าความสามารถของตนเองนั้นพัฒนาได้ด้วยความพยายามและความสำเร็จคือผลลัพธ์ของการมีความพยายาม ซึ่งนอกจากการมีความเชื่อว่าความสำเร็จคือผลของความพยายามแล้วนักเรียนจะต้องมีความเชื่อมั่นในการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียนยังต้องอาศัยการมีแรงผลักดันและเป้าหมายในการเรียนรู้ เช่น การตั้งเป้าหมายในการเรียนของแต่ละรายวิชา การตั้งเป้าหมายผลการเรียนในแต่ละเทอมนักเรียนต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้ รู้สึกมีความสุขและให้ความสนใจกับสิ่งที่ทำซึ่งการที่นักเรียนให้ความสนใจกับการเรียนนั้น นักเรียนต้องเห็นคุณค่าและความเกี่ยวข้องในการเรียนรู้หรือประโยชน์จากสิ่งที่เรียน ต้องรู้สึกว่าการที่ตนเองเรียนหรือศึกษาอยู่นั้นมีคุณค่ากับตนเอง ในส่วนกรอบความคิดในด้านมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น Carol Dweck (2017) ได้ศึกษาไว้ว่าบุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบยึดติดจะเห็นอุปสรรคเป็นภัยคุกคามเพราะอุปสรรคจะทำให้พวกเขพบกับความผิดพลาด การทำงานหรือการทำความเข้าใจเต็มไปด้วยความยากลำบากทำให้พวกเขารู้สึกด้อยค่า ไร้ความสามารถ มักจะยอมแพ้ง่ายๆ เมื่อประสบกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงอุปสรรคด้วยการเลือกทำงานที่ง่ายมากกว่าที่จะเลือกทำงานหนัก

เมื่อแยกกรอบความคิดในแต่ละด้านพบว่า กรอบความคิดด้านมุมมองต่อความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเอง มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามลำดับแรกคือ ข้อที่ 6 ศักยภาพคนเราสามารถพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นพยายาม มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 2 ฉันเชื่อว่าการทุ่มเททำงานอย่างหนัก การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้บุคคลมีศักยภาพที่สูงขึ้นได้มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 3 ฉันชอบเรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่เคยเรียนรู้มาก่อนมีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 ฉันเชื่อว่าบุคคลเกิดมาพร้อมกับความสามารถและระดับสติปัญญาที่ถูกกำหนดไว้แล้วมีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวคิดกรอบความคิดทางวิชาการสอดคล้องกับการศึกษาของ Bellini (2017) ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต กลุ่มความรู้ความเข้าใจสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการออกแบบกลุ่มเพื่อช่วยให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สร้างกรอบความคิดแบบเติบโต รูปแบบกลุ่มขนาดเล็กโดยใช้เทคนิคทฤษฎีพฤติกรรมทางปัญญากระตุ้นให้นักเรียนเหล่านี้เข้าใจความท้าทายด้านวิชาการในรูปแบบใหม่และสร้างนิสัยใหม่เมื่อต้องเผชิญกับการเรียนการสอนที่ท้าทาย จากการศึกษาพบว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตความตั้งใจมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จด้านการศึกษามากกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด นอกจากนี้ยัง

แสดงผลลัพธ์ในเชิงบวกสำหรับการให้คำปรึกษาทฤษฎีพฤติกรรมทางปัญญา 8 สัปดาห์ที่เน้นการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตจะถูกนำเสนอเพื่อช่วยให้นักเรียนเหล่านี้ด้วยความพยายามผ่านความท้าทายทางวิชาการ การตั้งเป้าหมายที่ทำได้และการบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังอธิบายเกี่ยวกับบุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่าความสามารถของบุคคลนั้นสามารถพัฒนาได้โดยความสามารถทางสติปัญญา ความถนัด และความสามารถพิเศษสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสมองว่าเปรียบเสมือนกับกล้ามเนื้อที่สามารถออกกำลังกายและแข็งแรงขึ้นได้ต่อเมื่อมีการฝึกฝนบ่อยๆ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็ส่งผลให้สมองจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีการเชื่อมต่อใหม่ๆ ในสมองเกิดขึ้น โดยยิ่งฝึกฝนและฝึกซ้อมก็เป็นสิ่งที่สร้างผลลัพธ์ให้เห็นได้ชัดเจนมากขึ้น บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีลักษณะชอบแสวงหาความท้าทาย อดทนต่ออุปสรรค มองเห็นความสำคัญของความพยายาม รวมถึงยอมรับและเรียนรู้ในความผิดพลาดความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการทำงาน ฝึกฝนอย่างหนัก การปรับความเชื่อและการวิเคราะห์ความคิดจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

2. จัดทำคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต คู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตประกอบด้วย 1) ชื่อคู่มือ 2) คำชี้แจง 3) สารความรู้ 4) ความสำคัญและความจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโต 5) ลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบยึดติด 6) ลักษณะนักศึกษาที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต 7) บทบาทครูในการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต 8) แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับนักศึกษาครู 9) ตัวอย่างกิจกรรมเพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต 10) แบบประเมินกรอบความคิดและบทสรุป 11) ภาคผนวก คุณภาพของคู่มือจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเรียบร้อยแล้ว ได้นำโครงร่างคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต มอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง ประเมินความเหมาะสมของความสอดคล้องทั้งในเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงลงมา คือ ด้านความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ความเหมาะสมด้านเนื้อหาและความเหมาะสมด้านการใช้ประโยชน์ตามลำดับ

การประเมินผลคู่มือ พบว่าคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีความเหมาะสม คู่มือมีตัวบ่งชี้ถึงการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดนั้น การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด พบว่าความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษาเห็นประโยชน์ของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต รองลงมาคือนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงและท่านมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ คู่มือใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันและทราบแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งนักศึกษาแต่ละคนมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปทั้งการเลี้ยงดูของ ครอบครัวทัศนคติความเชื่อส่งผลต่อวิธีการคิดซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษา ให้เพิ่มขึ้นสามารถทำได้หลายวิธีการสอดคล้องกับ Education Week Research Center (2016) ที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาชุดความคิดเติบโตของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้โดยสอดแทรก กิจกรรมกระตุ้นชุดความคิดเติบโตให้กับผู้เรียนผ่านคู่มือไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้สอน ที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโต ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในและมีความมุ่งมั่นพยายาม นำไปสู่การประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ อีกทั้งผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาชุดความคิดเติบโตส่งผลดีต่อผู้เรียน โดยพัฒนาไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน อย่างไรก็ตามอาจจะมีกิจกรรมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมีชุดความคิดเติบโตที่ก้าวหน้ามากขึ้น การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้เรียนเน้นการสร้างกระบวนการทางความคิดที่ว่า “ความเก่งของตนเองสามารถพัฒนาได้” แต่จะต้องใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามและใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ส่วนวิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเน้นการพัฒนาเชิงบูรณาการไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกรอบความคิดแบบเติบโตอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้นั้นมีองค์ประกอบหลายปัจจัยแต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการพัฒนาจากภายในตัวของนักศึกษาครูเอง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่มีผลทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม กรอบแนวคิดแบบเติบโตจึงมีความจำเป็นที่เป็นรากฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ของนักศึกษาครู อีกทั้งนักศึกษาครูยังควรมีทักษะในการช่วยพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตให้กับผู้เรียน เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ครูเป็นแบบอย่างของการมีกรอบความคิดแบบเติบโต สอนให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องกรอบแนวคิดให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลสะท้อนกลับในกระบวนการเรียน การสอน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการเรียน ชื่นชมในความพยายาม ลดการเปรียบเทียบ (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2565) นักศึกษาครูจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับผู้เรียน โดยครูที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตจะไม่ย่อท้อต่อปัญหา รักที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ สอนอย่างตั้งใจ ให้อาสาและโอกาสกับผู้เรียนทุกคนในการเรียนรู้ Hochanadel & Finamore (2015) อธิบายว่ากรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนานักศึกษาครูให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือความเชื่อต่อความฉลาดที่ไม่ยึดติดกับระดับของความฉลาดและยังเชื่อว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดนั้นได้และพบว่ากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายระยะยาวโดยเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายได้ ครูไม่ควรมุ่งมั่นในเรื่องของระดับคะแนนของผลการเรียนแต่ครูควรที่จะหาวิธีการที่ทำทลายบุคคลหรือสร้างสรรค์วิธีการของการแก้ไขปัญหาเพื่อกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการพัฒนาคู่มือพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อคู่มือการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาจากข้อเสนอแนะต่างๆส่งผลให้ได้แนวทางในการพัฒนาคู่มือที่สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานจริงและได้คู่มือที่มีความสมบูรณ์ คู่มือที่จัดทำขึ้นมีคำชี้แจงในการนำคู่มือไปใช้ มีการอธิบายสาระความรู้ แนวปฏิบัติของกิจกรรม มีรายละเอียดของเนื้อหาความเป็นไปได้ในการออกแบบกิจกรรมหลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉวีวรรณ อุปมานะ (2562) พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าคู่มือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับดีมากเนื่องจากคู่มือการปฏิบัติงานมีเนื้อหาการปฏิบัติงานจริง มีการรวบรวมและเรียบเรียงออกมาให้เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถเข้าใจได้ง่าย มีการอธิบายถึงขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีรูปภาพประกอบทำให้เกิดความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้นสามารถลดเวลาการสอนงาน สามารถทำความเข้าใจต่อกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเองรวมไปถึงตัวอย่างประกอบในเล่มอย่างละเอียดในทุกขั้นตอนทำให้เข้าใจได้ง่ายจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างคู่มือ



ภาพที่ 1 ตัวอย่างคู่มือพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต

จากภาพที่ 1 ตัวอย่างคู่มือพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตแสดงถึงกรอบความคิดแบบเติบโตเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้เกิดภาวะความสำเร็จได้ ทั้งนี้เกิดจากแรงบันดาลใจ ความสามารถในการท้าทายอุปสรรคที่ต้องเผชิญและความพยายามที่จะรับรู้หรือต่อสู้ในปัญหาต่าง ๆ สามารถพัฒนาจากกรอบความคิดแบบจำกัดที่มีทั้งในเด็กที่มีความฉลาดและไม่ฉลาดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตได้ ลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติดจะกลัวว่าตนเองจะดูไม่เก่ง ปฏิเสธสิ่งที่ท้าทายและถูกคุมคามด้วยความสำเร็จของคนอื่นที่ตนเห็นแล้วคิดว่าตนเองทำไม่ได้เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของความฉลาดของตนเองไว้ซึ่งแตกต่างจากกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่คิดเช่นนั้นและพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรคทำให้ประสบความสำเร็จ ครูจะต้องมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะพัฒนาและเรียนรู้ได้สอนให้นักเรียนเข้าใจว่าคนเราพัฒนาศักยภาพและความสามารถได้ ครูต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการทำงานของผู้เรียนและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้ว่าครูให้ความสำคัญกับความพยายามในการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์และความฉลาด ครูมีส่วนในการส่งผลสะท้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้ ครูจึงเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการเรียนเพื่อให้นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้จากสิ่งที่ยาก ๆ แล้วจึงเพิ่มความท้าทายเพื่อพัฒนาไปสู่

สิ่งที่ยากขึ้นตามลำดับซึ่งจะทำให้ครูที่ศึกษาคู่มือพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเล็มนั้นเห็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้และจะช่วยให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 แบบวัดกรอบความคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เพื่อวัดระดับกรอบความคิดเติบโตของนักศึกษาได้ไม่ใช่วัดระดับเพื่อตัดสินแต่เป็นการวัดระดับเพื่อศึกษาอันจะนำมาสู่การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาที่ยั่งยืนไป

1.2 แนวทางการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตในคู่มือ ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักศึกษาทุกระดับชั้นแต่ควรมีการศึกษารายละเอียดของคู่มือและประยุกต์กิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักเรียน โดยพิจารณาจากรายวิชา บริบทของโรงเรียนและช่วงวัยของนักเรียนเป็นหลัก

1.3 ควรมีการพัฒนาเป็นหลักสูตรพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตจากผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบความคิดเพื่อเสนอเป็นกิจกรรมหรือแนวทางการเรียนเสริมในหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาครูกับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตจะเป็นสิ่งที่พัฒนาควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อจะส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาครูได้มีกรอบความคิดแบบเติบโตอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยในส่วนของการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมหรือการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตให้กับนักศึกษา ซึ่งจากงานวิจัยองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับนักศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนั้นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับนักศึกษาครูจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทุกองค์ประกอบ

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบของนักศึกษาในแต่ละคณะเพื่อทำการเปรียบเทียบกรอบความคิดรวมทั้งเพื่อหาค่าประกอบกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบเพื่อการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษายกย่องผลต่อด้วยการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายเช่นนักเรียนในชั้นประถมศึกษา นักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาและบุคคลทั่วไปเพื่อศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเติบโตในช่วงวัยต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ฉวีวรรณ อุปมานะ. (2562). พัฒนาคู่มือการดูแลสุขภาพด้วยตัวเองของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา ผู้สูงอายุในชุมชนหนอง อีเลี่ยน ต.หนองขอนกว้าง อ.เมือง จ.อุดรธานี. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2 “การวิจัย 4.0 เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”* (น. 1043-1054). มหาวิทยาลัยราชธานี.

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2565, 27 ตุลาคม). *การพัฒนากรอบแนวคิด*. <http://www.>

- cepthailand.org
- สมบัติ ห่ายเรือคำ. (2555). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Bellini, R. (2017). *Fostering a growth mindset: A cognitive behavioral group for ninth graders*. Master project, The Faculty of the Kalmanovitz School of Education. Saint Mary College of California.
- Burnette, J.L., Russell, M.V., Hoyt, C.L., Orvidas, K. & Widman, L. (2018). *An online growth mindset intervention in a sample of rural adolescent girls*. *British Journal of Educational Psychology*, 88(3). 428-445.
- Dweck, C. S. (2017). *Mindset*. Constable & Robinson Ltd.
- Education Week Research Center. (2016). *Mindset in the classroom: A national study of K-12 teachers*. Editorial Projects in Education.
- Hanson, J. (2017). Determination and validation of the Project for Educational Research That Scales (PERTs) survey factor structure. *Journal of Educational Issues*, 3(1). 64-82.
- Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, 11(1). 47-50.
- Keene, E. (2018). *Engaging Children: Igniting a Drive for Deeper Learning K –8*. Heinemann.
- Smith, T. F., & Capuzzi, G. (2019). Using a Mindset Intervention to Reduce Anxiety in the Statistics Classroom. *Psychology Learning & Teaching*, 18(3), 326-336.
- Truax, M. (2018). *The Impact of Teacher Language and Growth Mindset Feedback on Writing Motivation*. *Literacy Research & Instruction*, 57(2). 135-157.
- Weber, J. (2018). *Growth Mindset Interventions: Lessons from Across Domains*. University of Groningen.
- World Health Organization. (2011). *Life skill Education in schools*. World Health Organisation.

ผลของโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์
UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
THE EFFECT OF SEXUAL HEALTH LITERACY PROGRAM WIT THE
BOARD GAME UNO SEXUAL RISK PREVENTION AMONG SISAKET
RAJABHAT UNIVERSITY STUDENTS

กฤตภาส สีหะวงษ์¹, นาฏนภา หีบแก้ว ปัดชาสุวรรณ^{2*}
Krittapart Sihawong¹, Natnapa Heebkaew Padchasuwan²

¹ สาขาบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Department of Public Health Administration, Health Promotion and Nutrition, Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาพฤติกรรมสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² Assistant Professor of Department of Health Behavior and Health Promotion, Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

*Corresponding email: Krittapart.s@kkumail.com

Received: 27 January 2024; Revised: 20 February 2024; Accepted: 23 February 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มทดลองจำนวน 35 คน ได้รับโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” กิจกรรม ได้แก่ การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลความรู้สุขภาพทางเพศด้วยกิจกรรม “ตุ๊กตาล้มลุก” การพัฒนาความเข้าใจผ่านกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “QQR (Quantity, Quality, Route of transmission)” การพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศด้วยการสื่อสารเรื่องเพศ การสื่อสารความรู้สุขภาพทางเพศด้วยกิจกรรมแลกน้ำ เพื่อพัฒนาการตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงร่วมกับการใช้บอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” และละครบทบาทสมมติ และกลุ่มเปรียบเทียบจำนวน 35 คน ซึ่งใช้ชีวิตตามปกติ ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม 10 สัปดาห์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลัง การทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม โดยใช้สถิติ Paired t-test และ Independent t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการเข้าถึง การเข้าใจ การรู้เท่าทันสื่อ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ และการจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่าก่อนการทดลองและมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.001$ และภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ มากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.17, 95%CI =

7.16 ถึง 9.18; p-value <0.001) และมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.51, 95%CI = 6.84 ถึง 10.19 ; p-value <0.001) ดังนั้น โปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเลี่ยงได้” สามารถนำไปใช้ในการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้กับนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศ, บอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเลี่ยงได้”, นักศึกษา
ระดับอุดมศึกษา

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the outcomes of the sexual health literacy program with the UNO board game “SEX - Risks Can Be Avoided” among students of Sisaket Rajabhat University. This is a 2-group quasi-experimental study with an experimental group of 30 participants receiving a sexual health literacy program in combination with the UNO board game “SEX - Risks Can Be Avoided”. Activities include accessing sexual health literacy information through activities. Developing an understanding through the activity Quantity, Quality, Route of Transmission activity. Developing media literacy through communication about sex Teaching sexual health literacy through the Water Exchange activity Developing decision making in avoidance risks using the UNO board game and role play. And a comparison group of 30 people who led a normal life. The duration of the activity was 10 weeks. The data was collected using questionnaires before and after the experiment. The data was analyzed to compare the differences in the average values within and between the groups. Paired t-test and independent t-test statistics were used for this purpose, with the statistical significance level set at 0.05.

The results were found: After the experiment, the experimental group had the mean score of access to sexual health literacy information on the effect of the sexual health literacy program with the board game Understanding the factors leading to sexually transmitted diseases Sexual health literacy, Media literacy Communication skills and knowledge about sexual health Decision-making skills in avoiding risk factors and self-management to prevent sexually transmitted diseases more than before the experiment and the comparison group had a statistical significance p-value < 0.001 and found that the experimental group had a significantly higher mean score of self-management to prevent sexually transmitted diseases after the experiment than before the experiment (mean difference = 8.17, 95%CI = 7.16 to 9.18; p-value < 0.001) and higher than the comparison group. Statistically significant (mean difference = 8.51, 95%CI = 6.84 to 10.19; p-value < 0.001). Therefore, the sexual health knowledge program can be used in combination with the UNO board game Sexual Risk Prevention. It is a guide to creating knowledge about sexual health in order to prevent sexually transmitted diseases.

Keywords: Health Literacy of Sexual; The Board Game UNO Sexual Risk Prevention; Bachelor's degree student

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของเอชไอวียังเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ โครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS) กระตุ้นให้กลับมาให้ความสำคัญกับการยุติการแพร่ระบาดของเอชไอวี/เอดส์ หลังจากพบว่ามียอดการติดเชื้อเพิ่มขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งจะส่งผลทำให้มีผู้เสียชีวิตจากเอชไอวี/เอดส์ จำนวน 7.7 ล้านคน และยังส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจโดยภาพรวม โดยในปี 2020 ทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อเอชไอวีรายใหม่ 1.5 ล้านคน และยังพบว่าบางประเทศมีผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มขึ้นด้วยนอกจากนี้ยังพบว่าเกย์ (กลุ่มชายรักชาย) ผู้ค้าบริการทางเพศและผู้ติดยาเสพติดมีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อเอชไอวีสูงกว่าคนทั่วไปถึง 25-35 เท่า (โครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ :UNAIDS,2564)

สถานการณ์ในไทย มีผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่ยังมีชีวิตอยู่จำนวน 493,859 คน เป็นผู้ติดเชื้อรายใหม่จำนวน 5,825 คน (เฉลี่ย 16 คน/วัน) และมีผู้เสียชีวิตจากเอชไอวี 11,214 ราย/ปี (เฉลี่ย 31 ราย/วัน) กรมควบคุมโรคตั้งเป้าหมายที่จะลดจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ให้เหลือไม่เกิน 1,000 คนต่อปีภายในปี 2573 การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในการลดผู้ติดเชื้อรายใหม่ เพราะความเหลื่อมล้ำเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของผู้ติดเชื้อเอชไอวีและประชากรกลุ่มเสี่ยงกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (กรมควบคุมโรค : 2564) ในปี 2563 มีผู้ติดเชื้อเอชไอวีกำลังรับยาต้านไวรัส 394,598 คน โดยมีช่องทางการติดเชื้อหลายช่องทาง แต่ที่มากที่สุดคือมีเพศสัมพันธ์ระหว่างชายกับชาย 63% (ศูนย์รวมข้อมูลสารสนเทศด้านเอชไอวีของประเทศไทย, 2564)

สถานการณ์การติดเชื้อเอชไอวีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหนึ่งในห้าของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษมีผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์เป็นลำดับที่ 5 และที่สำคัญคือจำนวนประชากรน้อยกว่าจังหวัดอื่นๆ โดยมีจำนวนผู้ติดเชื้อ ผู้ติดเชื้อที่มีอาการ และผู้ป่วยเอดส์รวมเป็นจำนวน 10,935 คน และมีผู้เสียชีวิตจำนวน 2,452 คน โดยมีนักศึกษาที่ติดเชื้อและป่วย จำนวน 329 คน โดยมีปัจจัยเสี่ยงจากการมีเพศสัมพันธ์มากถึง 10,298 คน (ศูนย์ข้อมูลสถานการณ์โรคเอดส์จังหวัดศรีสะเกษ มกราคม 2528 – 31 มกราคม 2565) นับเป็นข้อมูลที่บ่งให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และตระหนัก เพิกเฉยต่อการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อเอชไอวี จากการศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในนักเรียน/นักศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การติดเชื้อเอชไอวีในนักเรียน/นักศึกษาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.10 ในปี พ.ศ. 2563 เป็นร้อยละ 0.19 ในปี พ.ศ. 2564 นโยบายระดับชาติของประเทศไทยได้มียุทธวิธี ในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีในวัยรุ่น โดยจัดให้มีการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษาสถานศึกษา แต่จากรายงานผลการวิจัยเพื่อทบทวนการสอนเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษาไทยพบว่าในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการสอนเพศวิถีศึกษาแบบบรรยายเป็นและกิจกรรมที่มีก็ยังไม่เอื้อให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้ยังไม่สามารถแก้ไขพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในนักเรียนได้(กุสุมาลย์ มีพีชน์ และคณะ, 2563: 69-81)

ข้อมูลข้างต้นเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการติดเชื้อเอชไอวี และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ของนักศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม โดยวัยรุ่นตอนปลายมีอายุ 19 - 25 ปี เป็นช่วงระยะที่วัยรุ่นเข้าสู่การเรียนในช่วงมหาวิทยาลัย หรือเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ในวัยรุ่นตอนปลายจะมีระบบโนธรรมของตนเองเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเองให้

เป็นผู้ใหญ่ที่ได้รับการยอมรับในสังคมจากการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างรวดเร็ว โดยวัยรุ่นตอนปลาย จะมีพัฒนาการทางเพศ คือ มีการทำความเข้าใจกับบรรณนิยทางเพศของตนเอง และมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งแบบคนรัก มากขึ้น (Kaewkungwal, 2006) เนื่องจากวัยนี้สมองส่วนหน้ายังไม่หยุดพัฒนาจนกว่าจะอายุ 25 ปี ทำให้วัยรุ่นตอนปลายและมักจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล รวมถึงการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ยังไม่ดีพอ (Lertvicha, 2009) ปัจจุบันเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมทางเพศ และความสนใจในเรื่องเพศมีเพิ่มมากขึ้นตามช่วงวัยของพัฒนาการวัยรุ่น นี่ทำให้พบปัญหาทางเพศตามมา ได้แก่การใช้ถุงยางอนามัยภายใน 1 ปีที่ผ่านมา กับคนที่ไม่คุ้นเคย หรือเพิ่งรู้จักกัน ในนักศึกษาเพศชาย ร้อยละ 58.8 ในเพศหญิง ร้อยละ 70.8 การมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกที่นักศึกษาเพศชายมีการดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ก่อนการร่วมเพศ มีร้อยละ 8.8 และเพศหญิง มีการดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ก่อนการร่วมเพศ ร้อยละ 2.2 (Bureau of AIDS, TB and STIs, 2010) จากปัญหาพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมทำให้ปัจจุบันอัตราป่วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 5 โรคหลักของ ประเทศไทย ได้แก่ โรคหนองในแท้ โรคซิฟิลิส โรคหนองในเทียม โรคแผลริมอ่อน และโรคฝีมะม่วง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2557-2563 ประชากรในประเทศไทย มีจำนวนผู้ป่วยติดเชื้อด้วยโรคหนองในแท้มากที่สุด คือ 10.58 13.14 14.72 15.74 15.28 10.65 และ 11.9 ต่อแสนประชากร ตามลำดับ และรองลงมาคือ โรคซิฟิลิส มีจำนวน ผู้ป่วย ตั้งแต่ปี 2557-2563 คือ 4.77 5.06 6.22 8.17 11.94 13.2 และ 16.4 ต่อแสนประชากร ตามลำดับ (Division of AIDS and STIs, Department of Disease Control, Ministry of Public Health, 2021) และอยู่ในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา โดยมีนักศึกษาที่ติดเชื้อและป่วยในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 329 คน โดยมีปัจจัยเสี่ยงจากการมีเพศสัมพันธ์มากถึง 10,298 คน (ศูนย์ข้อมูลสถานการณ์โรคเอดส์จังหวัดศรีสะเกษ มกราคม 2528 – 31 มกราคม 2565) สิ่งสำคัญที่เราต้อง ตระหนัก คือ อัตราป่วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยส่งผล โดยตรงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อเอชไอวี เนื่องจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการติดเชื้อเอชไอวี โดยผู้ป่วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์จะมีโอกาสติดเชื้อเอชไอวีจากการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย มากกว่าผู้ที่ ไม่ป่วยด้วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ประมาณ 3-5 เท่า (Bureau of Epidemiology, Department of Disease Control, Ministry of Public Health, 2011)

ด้านการศึกษาเรื่องเพศของระบบการศึกษาไทย พบว่า ได้ละเลยความสำคัญของการสอนเกี่ยวกับเพศภาวะ สิทธิ และอำนาจ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะจุดเริ่มต้นการพัฒนาเพศวิถีศึกษาอย่างเป็นระบบในระบบการศึกษา คือการลดจำนวนผู้ติดเชื้อเอชไอวีรายใหม่ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในกลุ่มประชากรวัยเจริญพันธุ์ และสถานการณ์ท้องในวัยรุ่น และ ปัจจุบัน พระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. 2559 ยังยืนยัน เป้าหมายเดิมของเพศวิถี ศึกษาที่เน้นการแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น สิ่งนี้ทำให้หลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาแนวป้องกัน แต่ยังขาดมิติอันเป็นรากฐานสำคัญ คือการสอนเรื่องการเคารพสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศ จึงอาจเรียกได้ว่า เพศวิถีศึกษาของไทย คือการเรียนการสอนเพื่อการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ซึ่งไม่ตรงกับหลักการของเพศวิถีศึกษารอบด้านที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของสิทธิและ ให้ความสำคัญกับเพศภาวะซึ่งครอบคลุมมากกว่าการมุ่งเน้นการป้องกันการตั้งครรภ์และโรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์กล่าวคือ ไม่ปรากฏมิติ และตัวชี้วัดประเด็นเกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม และสิทธิ ดังนั้น การสอนเพศวิถี ศึกษาเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้เยาวชนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในเรื่อง ความสัมพันธ์และเรื่องเพศ (United Nations Children's Fund, Ministry of education in Thailand, 2016)

กองสุศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2561) ได้แบ่งคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มความรอบรู้ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักที่นำมาใช้วัดในการศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศ ได้แก่ การเข้าถึงข้อมูลและบริการสุขภาพ (Access) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Skill) การจัดการตนเอง (Self – Management Skill) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภัสสรา พิศวงปรากร และคณะ (2565) ได้ศึกษาความรอบรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรอบรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าความรอบรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยของนักศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาการและการติดต่อของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 2) ด้านการเข้าถึงข้อมูลและบริการ นักศึกษามีการเข้าถึงข้อมูลโดยใช้วิธีการค้นคว้าหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด การเข้าถึงบริการสุขภาพทางเพศในพื้นที่น้อย เนื่องจากนักศึกษามีความเขินอายและไม่เปิดเผยข้อมูลของตนเองต่อผู้ให้บริการ 3) ด้านทักษะการสื่อสาร เพื่อน คือบุคคลที่นักศึกษาสื่อสารเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยมากที่สุดและไม่พบการสื่อสารเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยกับบุคคลในครอบครัว 4) ด้านการจัดการตนเอง นักศึกษาเน้นการจัดการตนเองในการป้องกันการตั้งครรภ์ โดยกลุ่มที่ไม่เคยมีเพศสัมพันธ์กำหนดเป้าหมายต่างจากกลุ่มที่เคยมีเพศสัมพันธ์ คือ การไม่มีเพศสัมพันธ์ 5) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ยังพบการเชื่อข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งนำไปปฏิบัติตามโดยไม่ผ่านการตรวจสอบข้อมูล และ 6) ด้านการตัดสินใจ นักศึกษากลุ่มที่เคยมีเพศสัมพันธ์ตัดสินใจเลือกปฏิบัติการณ์มีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยโดยการใช้ถุงยางอนามัยเป็นหลัก ส่วนกลุ่มที่ไม่เคยมีเพศสัมพันธ์เลือกที่จะไม่มีเพศสัมพันธ์เป็นอันดับแรก

การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมส์ โดยผู้วิจัยพัฒนาบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการติดเชื้อเอชไอวี และโรคเอดส์ รวมถึงโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ซึ่งเกิดจากการมีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ปลอดภัย พัฒนาความรู้ให้มีทักษะในการประเมินความเสี่ยงของการติดเชื้อเอชไอวี และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ผ่านหลักการ “QQR(Quantity, Quality, Route of Transmission)” (คู่มือการจัดการเรียนรู้เพศศึกษา โครงการก้าวอย่างอย่างเข้าใจ) ซึ่งการพัฒนาบอร์ดเกมส์นำแนวคิดมาจาก จุฑาพร ปันทัง และคณะ (2564) โดยการใช้บอร์ดเกมส์ : เกมออฟเจอร์มส์ (Game of Germs) เพื่อพัฒนาทักษะการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อในนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนแม่ยาววิทยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกมส์ในนักเรียน พบว่าหลังการใช้บอร์ดเกมส์นักเรียนมีทักษะการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อสูงกว่าก่อนการใช้บอร์ดเกมส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบอร์ดเกมส์มีประสิทธิภาพ ในด้านเนื้อหาการนำเสนอบอร์ดเกมส์ ภาพประกอบ การใช้ภาษา อักษร การออกแบบกระบวนการพัฒนา และ คุณค่าของบอร์ดเกมส์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และพิมพ์จี เย็นอุรา (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการสร้างความเข้าใจเรื่องการสื่อสารความยินยอมพร้อมใจทางเพศ ศึกษาการรับรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสื่อสารความยินยอมพร้อมใจทางเพศ และนำมาออกแบบต้นแบบบอร์ดเกมส์เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องการสื่อสารความยินยอมพร้อมใจทางเพศสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อประเมินผลต้นแบบบอร์ดเกมส์เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องการสื่อสารความยินยอมพร้อมใจทางเพศสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดความรู้ด้านสุขภาพ ในการเข้าถึงข้อมูลความรู้สุขภาพด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ผ่านกิจกรรมตุ๊กตาล้มลุก การเข้าใจปัจจัยที่ทำให้โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่ถูกต้องและชัดเจน ผ่านกิจกรรม รู้เขา รู้เรา การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ผ่านกิจกรรม การสื่อสารเรื่องเพศ ทักษะการสื่อสารความรู้สุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ผ่านกิจกรรมแลกน้ำ ทักษะการตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยใช้บอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม ละครบทบาทสมมติ ซึ่งความรู้ด้านสุขภาพที่ได้รับจากโปรแกรมฯ จะทำให้เกิดทักษะทางปัญญาและทางสังคม ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสามารถของปัจเจกบุคคลในการเข้าถึง เข้าใจและใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพดีและสามารถจัดการตนเองได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการกลุ่ม การให้คำแนะนำรายบุคคล การใช้สื่อหลากหลายประเภทเพื่อให้สามารถเพิ่มระดับความรู้ด้านสุขภาพได้นำไปสู่การจัดการตนเอง และสังคมได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1.1 การเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.1.2 การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.1.3 การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.1.4 การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.1.5 การตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.1.6 การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ก่อนและหลังการทดลอง ภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในเรื่องต่อไปนี้

- 2.2.1 การเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.2.2 การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.2.3 การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.2.4 การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.2.5 การตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2.2.6 การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

โปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

- 1) การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรม “ตุ๊กตาล้มลุก” เพื่อเป็นกิจกรรมนำในการสื่อสาร เกิดความรู้ความเข้าใจ
- 2) การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรม “รู้เรา รู้เรา” เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - กิจกรรม “QQR(Quantity, Quality, Route of transmission)”
- 3) การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรม “การสื่อสารเรื่องเพศ” จากสื่อต่าง ๆ แลกเปลี่ยนประเด็นอย่างไรให้ปลอดภัยเรื่องเพศ
- 4) การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรม “แล่นน้ำ” ทักษะการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เกิดความเข้าใจและตระหนักจากการร่วมกิจกรรม
- 5) การตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรมบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้”
- 6) การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
 - กิจกรรม “ละครบทบาทสมมติ” พัฒนาทักษะการตัดสินใจโดยสื่อสารผ่านละคร

ตัวแปรตาม

ความรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

- 1) การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 2) การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 3) การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 4) การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 5) การตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 6) การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

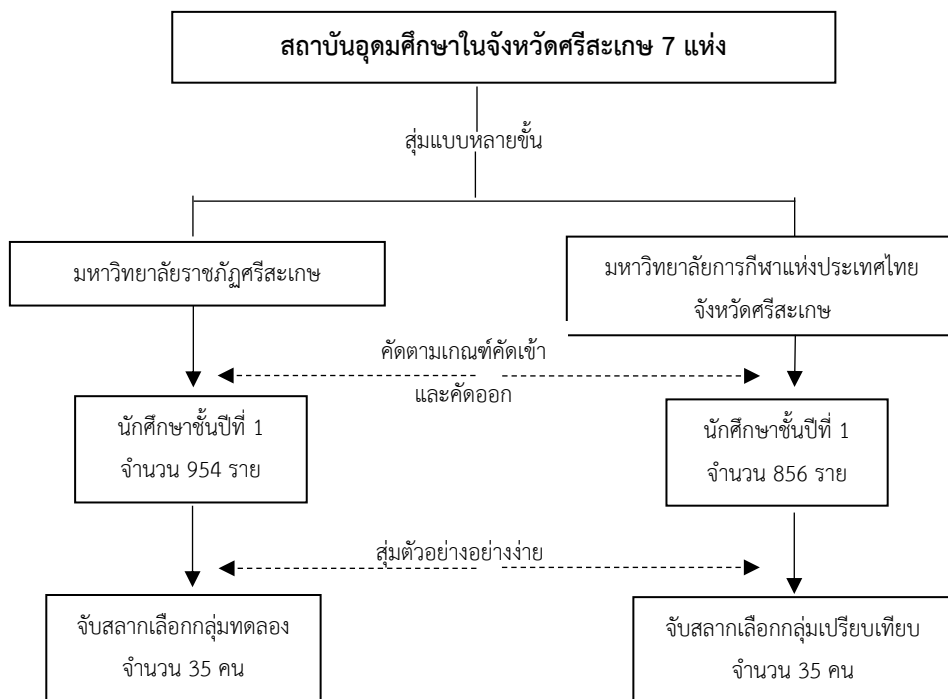
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มทดลอง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ กลุ่มเปรียบเทียบ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งประเทศไทย วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยการประชาสัมพันธ์ตามจุดต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งประเทศไทย วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยการสุ่มแบบหลายชั้น แล้วมาคัดเลือกตามเกณฑ์และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายให้ได้กลุ่มทดลอง จำนวน 35คน และกลุ่มเปรียบเทียบ จำนวน 35 คน



ภาพที่ 2 แผนภูมิการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ โปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ใน นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้แก่ การเข้าถึงข้อมูล สุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกัน โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การ สื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัย เสี่ยงของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และการ ปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ในนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยมีการจัดกิจกรรมดังนี้

- 1) กิจกรรม “ตึกตาล้มลุก” เพื่อพัฒนาการเข้าถึงข้อมูล และเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ
- 2) กิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) กิจกรรม “QOR (Quantity, Quality, Route of transmission) เพื่อพัฒนาการเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 4) กิจกรรม “การสื่อสารเรื่องเพศ” จากสื่อต่าง ๆ แลกเปลี่ยนประเด็นทำอะไรให้ปลอดภัยเรื่องเพศ เพื่อพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 5) กิจกรรม “แลกน้ำ” เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เกิดความเข้าใจและตระหนักจากการร่วมกิจกรรม เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- 6) กิจกรรม “ละครบทบาทสมมุติ” เพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจโดยสื่อสารผ่านการแสดงละคร

7) กิจกรรมบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” เพื่อพัฒนาการตัดสินใจในกาหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยเป็นนวัตกรรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” โดยใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการติดเชื้อเอชไอวี และโรคเอดส์ รวมถึงโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ซึ่งเกิดจากการมีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ปลอดภัย พัฒนาความรู้ให้มีทักษะในการประเมินความเสี่ยงของการติดเชื้อเอชไอวี และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ผ่านหลักการ “QOR (Quantity, Quality, Route of Transmission) (คู่มือการจัดการเรียนรู้เพศศึกษา โครงการก้าวอย่างอย่างเข้าใจ)



ภาพที่ 3 แผ่นบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้”



ภาพที่ 4 การ์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้”



ภาพที่ 5 แผ่นกติกาเกม UNO “SEX-เสี่ยงเสียงได้”

ประโยชน์ของนวัตกรรมบอร์ดเกม UNO “SEX-เสี่ยงเสียงได้” ใช้ในการคิดใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล และสามารถวิเคราะห์ความรอบรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในสัปดาห์ที่ 1 – 5 ที่ผ่านมา โดยมีหมายเลขและสีกำกับถึงความรุนแรงในความเสี่ยงที่จะได้รับในเหตุการณ์นั้นๆ ทำให้ผู้เล่นเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถแยกความเสี่ยงของการติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ พร้อมเป็นกิจกรรมกลุ่มที่อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เล่น และผู้ควบคุมเกมส์ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างรอบด้าน สนุกสนาน และได้รับความรู้ความเข้าใจไปพร้อมกัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ทั้งก่อนทดลองและภายหลังสิ้นสุดโปรแกรม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ระยะเวลาของการศึกษารั้งนี้มีระยะเวลา 10 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้นัดหมายเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มทดลองในสัปดาห์ที่ 1 และดำเนินกิจกรรมตามแผนที่วางไว้จนครบและนัดหมายเก็บรวบรวมข้อมูลในสัปดาห์ที่ 10 เป็นอันสิ้นสุดโครงการ และกลุ่มเปรียบเทียบเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนทดลองในสัปดาห์ที่ 1 และการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเปรียบเทียบหลังการทดลองในสัปดาห์ที่ 10 และสิ้นสุดการจัดกิจกรรม

ผลการดำเนินงานวิจัย

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มทดลอง พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา คือ เพศชาย ร้อยละ 49.20 ช่วงอายุที่พบมากที่สุด คือ 19 ปี ร้อยละ 37.10 รองลงมาคือ อายุ 18 ปี และ 20 ปี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 31.40 สถานภาพเกือบทั้งหมด คือ โสด ร้อยละ 94.30 รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ 5.70 ซึ่งทั้งหมดกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 ในส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 82.90 รองลงมาคือมีรายได้ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 8.60 และมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 8.60 สำหรับการพักอาศัยเกินกว่าครึ่งหนึ่งพักหอในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมาพักหอนอกมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 28.60 และมีการพักอาศัยในที่พักของตนเองและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 25.70 โดยส่วนใหญ่กลุ่มทดลองพักอาศัยร่วมกันกับเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาคือพักกับคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 31.40 พักอาศัยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 14.30 และพักอาศัยกับแฟน/คู่รัก คิดเป็น ร้อยละ 2.90 รสนิยมทางเพศ

เกือบทั้งหมดเป็นกลุ่มผู้ชายรักผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือกลุ่ม Bisexual หรือกลุ่มที่รักได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 14.30 และกลุ่ม Gay กลุ่มชายรักชาย คิดเป็นร้อยละ 5.70 ประวัติการมีเพศสัมพันธ์ส่วนใหญ่ไม่เคยมีเพศสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเคยมีเพศสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 42.90 ในส่วนของการเรียนหรือการมีประสบการณ์เข้าค่ายเพศศึกษาส่วนใหญ่เคยเข้าเรียนและเข้าค่ายเพศศึกษา คิดเป็น 65.70 รองลงมาไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 34.30

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

ความรู้	ก่อนการทดลอง (N=35)						หลังการทดลอง (N=35)					
ด้านสุขภาพทางเพศ	$\bar{X}$	S.D.	Mean diff	95% CI	t	p-value	$\bar{X}$	S.D.	Mean diff	95% CI	t	p-value
การเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	13.14	3.85		-1.80			27.51	2.16		13.17		
กลุ่มเปรียบเทียบ	13.17	3.58	0.03	to 1.74	0.03	0.974	13.00	3.33	14.51	to 15.85	21.61	<0.001
การเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	17.51	3.05		-0.34			21.54	2.62		5.45		
กลุ่มเปรียบเทียบ	16.51	2.56	1.00	to 2.34	1.48	0.142	15.09	1.40	6.46	to 7.46	12.83	<0.001
การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	17.46	1.63		0.63			25.66	3.25		7.07		
กลุ่มเปรียบเทียบ	17.51	1.24	0.57	to 0.75	0.16	0.870	17.37	1.52	8.28	to 9.49	13.65	<0.001
การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	4.89	1.64		0.27			8.69	1.45		2.49		
กลุ่มเปรียบเทียบ	5.31	1.25	0.43	to 1.12	1.23	0.224	5.54	1.26	3.14	to 3.79	9.65	<0.001
การตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	10.57	2.53		- 1.27			19.00	1.21		7.70		
กลุ่มเปรียบเทียบ	10.51	3.00	0.57	to 1.38	0.86	0.932	10.31	2.63	8.68	to 9.66	17.95	<0.001
การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
กลุ่มทดลอง	14.14	3.61		- 1.41			22.66	2.23		7.16		
กลุ่มเปรียบเทียบ	14.23	1.53	0.86	to 1.24	0.13	0.897	14.49	1.97	8.17	to 9.18	16.20	<0.001

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ก่อนและหลังการทดลอง ภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

ความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศ	กลุ่มทดลอง (N=35)						กลุ่มเปรียบเทียบ (N=35)					
	$\bar{X}$	S.D.	Mean diff	95% CI	t	p-value	$\bar{X}$	S.D.	Mean diff	95% CI	t	p-value
การเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	13.14	3.85		12.94			13.17	3.57	-0.04			
หลังการทดลอง	27.51	2.16	14.37	to 15.80	20.41	<0.001	13.00	3.33	0.17	to 0.38	1.64	0.110
การเข้าใจด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	17.51	3.05		2.77			16.51	2.56	0.77			
หลังการทดลอง	21.54	2.62	4.03	to 5.28	6.54	<0.001	15.09	1.40	1.43	to 2.08	4.45	<0.001
การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	17.46	1.63		7.03			17.51	1.24	-0.33			
หลังการทดลอง	25.66	3.25	8.20	to 9.37	14.26	<0.001	17.37	1.51	0.14	to 0.61	0.61	0.543
การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	4.89	1.64		3.21			5.31	1.25	-0.08			
หลังการทดลอง	8.69	1.45	3.80	to 4.39	13.13	<0.001	5.54	1.26	-0.23	to -0.37	3.17	<0.001
ทักษะการตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	10.57	2.53		7.47			10.51	3.00	-0.20			
หลังการทดลอง	19.00	1.21	8.43	to 9.38	17.94	<0.001	10.31	2.63	0.20	to 0.60	1.00	0.324
การจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์												
ก่อนการทดลอง	14.14	3.61		6.84			14.23	1.53	-0.77			
หลังการทดลอง	22.66	2.23	8.51	to 10.19	10.33	<0.001	14.49	1.97	0.26	to 0.26	1.01	0.318

อภิปรายผล

1.1 ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะข้อมูลทั่วไปที่คล้ายคลึงกันของกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 19 ปี และมีสถานภาพโสด มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และพักในมหาวิทยาลัย โดยอาศัยร่วมกับเพื่อน และมีรสนิยมทางเพศในกลุ่มผู้ชายรักผู้หญิง รวมทั้งส่วนใหญ่เคยเรียนหรือเข้าค่ายเพศศึกษา

ลักษณะข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกันของกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ คือ กลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนกลุ่มเปรียบเทียบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย กลุ่มทดลองเกินกึ่งหนึ่งไม่เคยมีเพศสัมพันธ์มาก่อน ส่วนกลุ่มเปรียบเทียบส่วนใหญ่เคยมีเพศสัมพันธ์มาก่อน

1.2 ด้านการเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคำแนะนำการเข้าถึงข้อมูลความรู้รอบรู้สุขภาพด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 14.51, 95%CI = 13.17 ถึง 15.85; p-value < 0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 14.37, 95%CI = 12.94 ถึง 15.80; p-value < 0.001) ซึ่งการที่มีคำแนะนำการเข้าถึงข้อมูลความรู้รอบรู้สุขภาพด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพิ่มขึ้นนั้นเกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะของผู้เข้าร่วมการวิจัยในด้านความรู้ความเข้าใจในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยผ่านกิจกรรม “ตุ๊กตาล้มลุก” มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน โดยสร้างกลุ่มออนไลน์ผ่านเพจเฟซบุ๊ก พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้เรื่องสุขภาพทางเพศ โดยการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศทางเพจความรู้ต่าง ๆ และสามารถค้นหาแนวทางการป้องกัน ได้ความรู้และพิจารณาความถูกต้องของข้อมูลได้อย่างถูกต้องดูแลตนเองได้จากแหล่งบริการเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศได้เองเมื่อประสบปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัศรา พิศวรปราการ และคณะ (2565) ได้ศึกษาความรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยของนักศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาการและการติดต่อของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 2) ด้านการเข้าถึงข้อมูลและบริการ นักศึกษามีการเข้าถึงข้อมูลโดยใช้วิธีการค้นคว้าหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด การเข้าถึงบริการสุขภาพทางเพศในพื้นที่น้อย เนื่องจากนักศึกษามีความเขินอายและไม่เปิดเผยข้อมูลของตนเองต่อผู้ให้บริการ 3) ด้านทักษะการสื่อสาร เพื่อน คือบุคคลที่นักศึกษาสื่อสารเกี่ยวกับการที่เพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยมากที่สุดและไม่พบการสื่อสารเกี่ยวกับการที่เพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยกับบุคคลในครอบครัว 4) ด้านการจัดการตนเอง นักศึกษาเน้นการจัดการตนเองในการป้องกันการตั้งครรภ์ โดยกลุ่มที่ไม่เคยมีเพศสัมพันธ์กำหนดเป้าหมายต่างจากกลุ่มที่เคยมีเพศสัมพันธ์ คือ การไม่มีเพศสัมพันธ์ 5) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ยังพบการเชื่อข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งนำไปปฏิบัติตามโดยไม่ผ่านการตรวจสอบข้อมูล และ 6) ด้านการตัดสินใจ นักศึกษากลุ่มที่เคยมีเพศสัมพันธ์ตัดสินใจเลือกปฏิบัติการณ์มีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยโดยการใช้ถุงยางอนามัยเป็นหลัก ส่วนกลุ่มที่ไม่เคยมีเพศสัมพันธ์เลือกที่จะไม่มีเพศสัมพันธ์เป็นอันดับแรก

1.3 ด้านการเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้ติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 6.46, 95%CI = 5.45 ถึง 7.46; p-value < 0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 4.03, 95%CI = 2.77 ถึง 5.28 ; p-value < 0.001) ซึ่งการที่มีคะแนนด้านความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้ติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมการสร้างทักษะของกลุ่มทดลองในการรู้จำและทำความเข้าใจข้อมูลในการสืบค้นและคำนวณ สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบตีความข้อมูลและ

เนื้อหาสาระได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติโดยทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ประกอบกิจกรรม มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อันตรายและผลกระทบ ปัจจัยเสี่ยงและพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม โดยผ่านกิจกรรม “QOR (Quantity, Quality, Route of Transmission)” สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้และสรุปการดำเนินงานให้เกิดความตระหนักในพฤติกรรมความเสี่ยง โดยสามารถอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านการเปลี่ยนแปลงทางเพศ เข้าใจปัจจัยการมีเพศสัมพันธ์ สามารถอธิบายถึงผลกระทบต่อการมีเพศสัมพันธ์ต่อตนเองและครอบครัว เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศได้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร ภิโยทัย และคณะ (2564) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบกิจกรรมฝึกทักษะการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพ เรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ถุงยางอนามัยในกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน โดยมีรูปแบบกิจกรรมฝึกทักษะการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพ เรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการใช้ถุงยางอนามัย ในกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน โดยหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพ เรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ถุงยางอนามัย ในกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ด้านสุขภาพเรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นจาก 132.63 คะแนน เป็น 155.58 คะแนนและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบกิจกรรมนี้ สามารถพัฒนาทักษะการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพ เรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ถุงยางอนามัยในกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.28, 95%CI = 7.07 ถึง 9.49; p -value < 0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.20, 95%CI = 7.03 ถึง 9.37; p -value < 0.001) โดยก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ซึ่งการที่มีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพทางเพศเพิ่มความสามารถในการเลือกแหล่งข้อมูลสุขภาพ (พัฒนาทักษะ) เน้นการอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ วิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์การจัดการตนเองมีการสื่อย้อนกลับการเลือกสื่อความรู้จากแหล่งความรู้ทางอินเทอร์เน็ตผ่านสื่อ Google, Facebook และ YouTube การใช้คำสืบค้น เช่น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เป็นต้น โดยใช้กิจกรรม “สื่อสารเรื่องเพศได้ง่าย” และแบ่งกลุ่มกลุ่มละ 4-6 คน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลและวิธีการเข้าถึงข้อมูล หน้าห้องประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม และสรุปผลโดยใช้เทคนิค 1 คำถามในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน คือ “ทำอย่างไรให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อทางเพศ” เป็นแนวทางการจัดการตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของปณณชุตระชัย และคณะ (2565) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาความรู้เท่าทันสื่อสุขภาพด้านเพศต่อการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้เท่าทันสื่อสุขภาพด้านเพศต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเชิงบวกต่อการหลีกเลี่ยงการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิเสธการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และความตั้งใจในการหลีกเลี่ยงการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร

(P-value < 0.001) สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปโปรแกรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสื่อทางเพศสามารถเพิ่มคะแนนปัจจัยที่สัมพันธ์กับการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในวัยรุ่นได้คือ ทศนคติเชิงบวกต่อการหลีกเลี่ยงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิเสธ และความตั้งใจในการหลีกเลี่ยงการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร

1.5 ด้านการสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนทักษะการสื่อสารความรู้สุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 3.14, 95%CI = 2.49 ถึง 3.79; p-value <0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 3.80, 95%CI = 3.21 ถึง 4.39; p-value <0.001) ซึ่งการที่มีคะแนนทักษะการสื่อสารความรู้สุขภาพทางเพศเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์นั้นเกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารความรู้สุขภาพทางเพศ โดยการใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) สร้างการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำผลการจัดการตนเองเรื่องการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ของตนเองโดยร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านเพจเฟซบุ๊ก โดยการใช้ทักษะการสื่อสาร พูด อ่านหรือเขียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ โดยผู้วิจัยใช้กิจกรรมตัวอย่าง “แลกน้ำ” เพื่อเป็นกิจกรรมนำในการสื่อสารและให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องสุขภาพทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวานิศา ประโยชน์มี และคณะ (2563) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมความรู้ทางสุขภาพต่อความรู้ทางสุขภาพและพฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ทางสุขภาพ และพฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ของกลุ่มทดลอง ก่อนทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยความรู้ทางสุขภาพและพฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ภายหลังการทดลองและระยะติดตามผล พบว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ทางสุขภาพและพฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

1.6 ด้านการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนทักษะการตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.68, 95%CI = 7.70 ถึง 9.66 ; p-value <0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.43, 95%CI = 7.47 ถึง 9.38 ; p-value <0.001) ซึ่งการที่มีคะแนนทักษะการตัดสินใจในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมพัฒนาทักษะการตัดสินใจ โดยใช้บอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” เพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจ และการคิดใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ถึงผลดี ผลเสียของทางเลือกที่มี สามารถตัดสินใจหลีกเลี่ยงหรือเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดได้ เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และฝึกฝนการตัดสินใจ และให้กลุ่มช่วยกันระดมความคิดเห็น 3-5 นาที โดยมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง จากผลของการเล่นบอร์ดเกมส์ และแนะนำสื่อจากเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้ เช่น ศูนย์รวบรวมข้อมูลด้านเอชไอวี มูลนิธิแพชทูเฮลท์ กองสุศึกษา กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาพร ปิ่นท้วง และคณะ (2564) โดยการใช้บอร์ดเกม : เกมออฟเจอร์มส์ (Game of Germs) เพื่อพัฒนาทักษะการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อในนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา

โรงเรียนแม่ยาววิทยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) บอร์ดเกมได้รับการพัฒนาผ่าน การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการออกแบบบอร์ดเกมการศึกษาโดย คำนึงถึงองค์ประกอบด้านจุดมุ่งหมาย แรงเสริมในเกม กับ ความเหมาะสมของวัยผู้เล่น และมีการก ำหนดประเด็นเนื้อหาของเกมให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างการเรียนรู้เท่าทัน ให้กับการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อในขณะปัจจุบัน 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ ก่อนและหลังการ ใช้บอร์ดเกมในนักเรียน พบว่าหลังการใช้บอร์ดเกมนักเรียนมีทักษะการป้องกัน ตนเองจากโรคติดต่อสูง กว่าก่อนการใช้บอร์ดเกมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บอร์ดเกมมีประสิทธิภาพ ในด้านเนื้อหา การนำเสนอบอร์ดเกม ภาพประกอบ การใช้ภาษา อักษร การออกแบบกระบวนการพัฒนา และ คุณค่า ของบอร์ดเกม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.63$)

1.7 ด้านการจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ จากผลการศึกษา พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลอง มีคะแนนการจัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.17, 95% CI = 7.16 ถึง 9.18; p-value <0.001) และมากกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 8.51, 95%CI = 6.84 ถึง 10.19 ; p-value <0.001) ซึ่งการที่มีคะแนนการ จัดการตนเองเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรม เพื่อสังเกตการพัฒนาทักษะในการจัดการตนเองโดยปฏิบัติตามแผน และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติเพื่อให้มี สุขภาพดี ในกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจ ใช้การทำกิจกรรม “ละครบทบาทสมมุติ ” โดยการ พัฒนาทักษะการตัดสินใจโดยการสื่อสารผ่านตัวละคร เน้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออก ในเวที แลกเปลี่ยนความรู้ และสรุปกิจกรรมในการจัดการตนเอง พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นำเสนอข้อมูล การปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการทบทวนวิธีการปฏิบัติตามเป้าหมาย เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธี ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เช่น สามารถจัดการตนเองให้ปลอดภัยในเรื่องสุขภาพทางเพศได้ สามารถมี พฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องได้ เป็นต้น เพื่อให้การจัดการตนเองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีการกระตุ้น หรือการติดตามทบทวน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดให้มีการสะท้อนความคิดทางออนไลน์ผ่านกลุ่ม เฟสบุ๊คที่ได้สร้างขึ้น ในสัปดาห์ที่ 7 สร้างประเด็นว่า ถ้ามีอารมณ์ทางเพศคุณจะจัดการอย่างไร สัปดาห์ที่ 8 สร้างประเด็นว่า ถ้าคุณอยู่ในสถานการณ์ที่จะต้องมีเพศสัมพันธ์ คุณจะมีเพศสัมพันธ์อย่างไรให้ปลอดภัย จากการติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สัปดาห์ที่ 9 สร้างประเด็นว่า ใช้สื่อ “หนึ่งวันชีวิตบวก” เป็นสื่อ สร้างสรรค์สร้างโดยเยาวชน ซึ่งตัวละครติดเชื้อเอชไอวีตั้งแต่กำเนิด เพื่อสะท้อนมุมมอง ความคิด และทัศนคติของกลุ่มทดลองหลังจากผ่านกิจกรรมมา 9 สัปดาห์ ผลพบว่ากลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ และตัดสินใจว่าจะเลือกปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผล ผลการบันทึกผลและกระตุ้นเตือน ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถวิเคราะห์ประเมินพฤติกรรมของตนเองในการป้องกันได้ ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของพีรพล ไชยชาติ และคณะ (2562) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้ด้าน สุขภาพพร้อมกับแรงสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการป้องกันการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นตอนต้น เป็นการ วิจัยแบบกึ่งทดลอง มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพพร้อมกับ แรงสนับสนุนทางสังคม ต่อพฤติกรรมการป้องกันการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า หลัง การทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นสูงกว่ากลุ่ม เปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean difference = 3.67; 95%CI: 1.56 ถึง 5.78; $p < 0.001$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การใช้นวัตกรรมบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” เป็นกระบวนการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพทางเพศ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และยังทำให้การพูดคุยเรื่องเพศเป็นเรื่องไม่น่าเบื่อ อาสาสมัครจึงอยากให้มีการนำไปใช้ทั้งนักเรียน และนักศึกษาร่วมกับการเรียนการสอนเพศศึกษา

1.2 การใช้โปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ด้านสุขภาพทางเพศ โดยมีการเข้าถึงข้อมูลและบริการสุขภาพความรู้ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ ทักษะการตัดสินใจ การจัดการตนเอง จนสามารถป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ไปปรับใช้ในกลุ่มเป้าหมายอื่น อาทิเช่น นักเรียนชั้นมัธยม และมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศ

2.2 ควรปรับปรุงนวัตกรรมบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” ให้มีคำถามมากขึ้น และมีความหลากหลายทางด้านพฤติกรรม และใช้สี ตัวเลขน้อยลง

2.3 ควรมีการพัฒนาโปรแกรมความรู้ด้านสุขภาพทางเพศร่วมกับบอร์ดเกมส์ UNO “SEX-เสี่ยงเสี่ยงได้” เพื่อการนำไปใช้ได้ง่ายในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- โครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ. (2564). องค์การสหประชาชาติ ร่วมภารกิจยุติเอดส์ให้ได้ภายในปี 2573. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก <https://workpointtoday.com/un aids/>
- กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กรมควบคุมโรค, (2564). การคาดประมาณการณ์ผู้ติดเชื้อเอชไอวี. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก <https://ddc.moph.go.th/das/>
- ศูนย์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านเอชไอวีของประเทศไทย. (2564). อัตราผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์ ปี 2564. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก <https://hivhub.ddc.moph.go.th/epidemic.php>
- งานควบคุมโรคและกามโรค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ .(2565). สถานการณ์โรคเอดส์ประเทศไทย และจังหวัดศรีสะเกษ (ศูนย์ข้อมูลสถานการณ์โรคเอดส์จังหวัดศรีสะเกษ) ; มกราคม 2528 – 31 มกราคม 2565
- กุสุมาลย์ มีพิชน. (2561). ผลของโปรแกรมปรับเปลี่ยนแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีของนักเรียนอาชีวศึกษาเพศชาย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพร ภัยโยทัย, นุชนารถ แก้วคำเกิง, จุฬามาศ มากบุญชร, ศิริกุล ชัยเจริญ, เบญจมาศ ใจงาม, เกศินี เขียนวารี. (2564). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมฝึกทักษะการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพ เรื่องเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ถุงยางอนามัย ในกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน. วารสารโรคเอดส์, 33(3). ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://he02.tcithaijo.org/index.php/ThaiAIDSJournal/article/view/250486>
- ศดานันท์ แก้วศรี (2563). การออกแบบและพัฒนาเกมกระดานเรื่อง ระบบภูมิคุ้มกัน. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2566, จาก <http://ir.tsu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/265/1/Sadanant%20Kaewsri%2000210171.pdf>
- ปริญญ์ ตั้งนรกุล, ศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์, นฤมล ธีระรังสิกุล. (2562).ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพทางเพศกับพฤติกรรมทางเพศของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารแพทยธานี, 46(3),607-620.
- ประภัสสร พิศวงปราการ, ลัษวี ปิยะบัณฑิตกุล และอรสา กงตาล. (2565). ความรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในจังหวัดขอนแก่น. วารสารพยาบาลและการศึกษา, 15(1), 1-14.
- วานิดา ประโยชน์มี, อรพินท์ สีขาว และชฎาภา ประเสริฐทรง. (2563). ผลของโปรแกรมความรู้ทางสุขภาพต่อความรู้ทางสุขภาพและพฤติกรรมป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารพยาบาลทหารบก. 21(2), 150-157.

พิรพล ไชยชาติ, เกศินี สราญฤทธิชัย (2562). ผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพร่วมกับ
แรงสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการป้องกันการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นตอนต้น. วารสารการ
พยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 37(4), 42-51.

บุญยหนูช สละชั่ว, รุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์ และพรนภา หอมสินธุ์. (2565). ผลของโปรแกรมพัฒนาความรู้
เท่าทันสื่อสุขภาพด้านเพศต่อการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น. ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ. 17(3), 244-253

หลักเกณฑ์การเสนอบทความ

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.2 ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วย บทความวิจัย และบทความวิชาการ

1.3 ขอบเขตเนื้อหา วารสารครอบคลุมสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ ครุศาสตร์ ศาสตร์ จิตวิทยา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เดือนเมษายน

ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-เดือนสิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-เดือนธันวาคม

2. เกณฑ์การตีพิมพ์

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ เป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพ เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไขเพิ่มเติมหรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งตีพิมพ์

2.5 บทความที่ไม่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ทราบ แต่ไม่ส่งต้นฉบับคืนผู้เขียน

3. ประเภทของบทความ

ผู้เขียนสามารถส่งบทความได้ 2 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 บทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อ

3.1.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.1.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.1.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.1.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.1.5 คำสำคัญ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.1.6 บทนำ

3.1.7 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1.8 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1.9 ผลการวิจัย

3.1.10 อภิปรายผลการวิจัย

3.1.11 ข้อเสนอแนะ

3.1.12 เอกสารอ้างอิง

3.2 บทความวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อ

3.2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.2.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.2.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.2.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.2.5 คำสำคัญ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

3.2.6 บทนำ

3.2.7 เนื้อหา

3.2.8 บทสรุป

3.2.9 เอกสารอ้างอิง

4. รูปแบบและการเรียงลำดับเนื้อหา

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้กำหนดแนวทางการเขียนบทความสำหรับการตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งผู้เขียนสามารถจัดเตรียมเนื้อหาให้เป็นไปตามรูปแบบ ดังแสดงในตาราง โดยมีความยาวของบทความ 12-15 หน้า (ขนาดกระดาษ B5)

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
1	ชื่อเรื่องบทความภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
2	ชื่อเรื่องบทความภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
3	ชื่อผู้เขียนภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ทำย่นามสกุลผู้ประสานงานหลัก

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
4	ชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ทำย่นามสกุลผู้ประสานงานหลัก
5	บทคัดย่อ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ
6	คำสำคัญ	ให้นำคำหลักที่สำคัญ จากชื่อเรื่อง หรือตัวแปรมาลงโดยไม่ต้องให้ความหมาย (ประมาณ 3-5 คำ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
7	ABSTRACT	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ โดยแปลตามบทคัดย่อภาษาไทย
8	Keywords	ให้ใส่คำหลักที่สำคัญเป็นภาษาอังกฤษ (จำนวนตามคำสำคัญ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
9	บทนำ	คำว่า บทนำ จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้บรรยายถึงความสำคัญและที่มาของการวิจัย โดยมีเนื้อหาประมาณ 1-2 หน้า จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
10	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	คำว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาในวัตถุประสงค์กล่าวเป็นข้อๆ จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
11	วิธีดำเนินการวิจัย	คำว่า วิธีดำเนินการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้ระบุประชากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งระบุวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่าง ระบุตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตเนื้อหา แนวคิดทฤษฎี ที่ใช้ในการวิจัย หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล (ถ้ามี) ให้ระบุชื่อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมค่าสถิติที่แสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือ (สรุปย่อ) จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
12	ผลการวิจัย	คำว่า ผลการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟพร้อมทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
13	อภิปรายผลการวิจัย	คำว่า อภิปรายผลการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้แสดงเหตุผลทางวิชาการถึงสิ่งที่พบจากการวิจัย โดยมีเอกสารอ้างอิง และนำเสนออภิปรายผลเท่าที่จำเป็นอย่างชัดเจนและครอบคลุม จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
14	ข้อเสนอแนะ	คำว่า ข้อเสนอแนะ จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้เสนอแนะสิ่งที่จำเป็น และสำคัญที่ได้จากการวิจัย จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
14	เอกสารอ้างอิง	คำว่า เอกสารอ้างอิง จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. โดยระบุเอกสารอ้างอิง ที่ปรากฏในเนื้อหาให้ครบถ้วน
15	เนื้อหา (บทความวิชาการ)	คำว่า เนื้อหา จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟพร้อมทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
16	บทสรุป (บทความวิชาการ)	คำว่า บทสรุป จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt. จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
17	ชื่อตาราง	ใช้คำว่า ตารางที่... (ตัวหนา) จัดขีดซ้ายเหนือตาราง ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
18	คำอธิบายภาพ แผนภูมิ หรือ กราฟ	ใช้คำว่า ภาพที่... (ตัวหนา) จัดกึ่งกลาง ใต้ภาพ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.

5. รูปแบบการเขียนอ้างอิงในเนื้อหาและเอกสารอ้างอิง

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ใช้การอ้างอิงระบบนาม-ปี หรือระบบ APA (American Psychological Association) 7th edition ที่มีการปรับปรุงรูปแบบการอ้างอิงให้ทันสมัยให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา (Citing Reference in Text) ให้ระบุ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าของเอกสารอ้างอิงไว้ในวงเล็บแทรกเนื้อหาและวางไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ สกุล/(ปี) หรือ (สกุล,/ปี)

... กิตติชัย รัตนะ (2549) ได้วิจัยเรื่อง...

... และได้ทำการศึกษาทฤษฎีการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (Benson, 2012) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan, 1996: 121) ...

หมายเหตุ: เครื่องหมาย/ หมายถึง เว้นวรรค 1 ระยะ

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

ไทย ชื่อ/สกุลและ/ชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุลและ/ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ สกุล/and/สกุล/(ปี) หรือ (สกุล/&/สกุล,/ปี)

... ฉันทพงศ์ สารรัตน์ และ ชลธิชา โรจนแสง (2563) กล่าวถึง...

... ตามแนวคิดของ Robinson and Mary (1993) ประกอบด้วย...

... คู่มือทางพันธุศาสตร์ (Robinson & Mary,1993) ...

1.3 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป

ไทย ชื่อ/สกุลและคณะ/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุลและคณะ,/ปี)
อังกฤษ สกุล/et al./(ปี) หรือ (สกุล/et al./ปี)

... อภิวัฒน์ แสนคุ้ม และคณะ. (2563) ได้วิจัยเรื่อง...

... รูปแบบการพัฒนาการศึกษา (อภิวัฒน์ แสนคุ้ม และคณะ, 2563) ...

... การวิเคราะห์การเกิดโรคลำไส้อักเสบ (Sookkhee et al., 2018) ...

1.4 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไปการอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร ดังนี้

... สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาธิต จันท (2552) และ สัมฤทธิ์ พูนสุข (2550) ...

... การบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (คณานนท์ พรหมมา, 2549; สาธิต เพ็งดี, 2555) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan & Jonh, 1996; Mary et al., 2006) ...

1.5 การอ้างอิงกรณีไม่มีชื่อผู้เขียน ดังนี้

ไทย (“ชื่อเรื่อง”,/ปีที่เผยแพร่)
อังกฤษ (“Title”,/ปีที่เผยแพร่)

... (“มะเร็งลำไส้ใหญ่”, 2563) ...

... (“Crohn’s disease”, 2020) ...

1.6 การอ้างอิงจากข้อมูลจากแหล่งข้อมูลระดับทุติยภูมิ

กรณีอ้างหน้าข้อความ

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี,/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล/(ปี)
อังกฤษ สกุล/(ปี,/as cited in/สกุล/(ปี).....

สมพร วงศ์วิธุน (2555, อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563)

Lin et al. (2011, as cited in Sookkhee, 2018)

กรณีอ้างท้ายข้อความ

ไทย ...(ชื่อ/สกุล/(ปี/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล/(ปี)...)..
อังกฤษ ...(สกุล/(ปี/as cited in/สกุล/(ปี)...

(สมพร วงศ์วิธุน, 2555 อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563)

(Lin et al., 2011 as cited in Sookkhee, 2018)

2. การเขียนรายการอ้างอิง ให้ระบุรายชื่อเอกสารที่ใช้เป็นหลักในการค้นคว้าวิจัยที่ได้ตรวจสอบ เพื่อนำมาเตรียมรายงานและมีการอ้างอิง จัดเรียงตามตัวอักษร โดยรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง ดังนี้

2.1 หนังสือที่เป็นรูปเล่มที่มีผู้แต่งคนเดียว ให้ใช้รูปแบบดังนี้

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)/สำนักพิมพ์.
อังกฤษ สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)/สำนักพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). บริษัท ไทเนรมิต อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด.

Stebbing, L. (1993). *Quality Assurance: The Route to Efficiency and Competitiveness* (3rd ed). Ellis Horwood.

หมายเหตุ : 1) กรณีไม่ปรากฏปีพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

2) สำหรับครั้งที่พิมพ์ให้ใส่เมื่อหนังสือพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป พิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องระบุครั้งที่พิมพ์

3) กรณีไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ท.) หรือ (n.p.)

2.2 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่ง 2 คน ให้ใช้ “และ” หรือ “&” เชื่อมระหว่างชื่อผู้แต่งทั้งสอง

ไทย	ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./&/สกุล,/ชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

กรรณิการ์ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *คู่มือการประยุกต์การใช้โปรแกรมลิสเรล*. ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

Robinson, A., & Mary, G.L. (1993). *Clinical Genetics Handbook*. (2nd ed). Blackell Scientific.

2.3 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ใส่ชื่อทุกคน โดยใส่, และ ... หรือ, & ก่อนหน้าชื่อคนสุดท้าย

ไทย	ชื่อ/สกุล,/ชื่อ/สกุล,/ชื่อ/สกุล,/และ/ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./,สกุล,/อักษรย่อชื่อ./,สกุล,/อักษรย่อชื่อ./&/สกุล,/อักษรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. เจริญดีมีนคังการพิมพ์.

Abeles, F.B., Page W.M., & Mikal E.S., Jr. (1992). *Ethylene in Plant Biology*. (2nd ed). Academic Press.

2.4 หนังสือที่เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ไทย	ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./URL
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./URL

สุทธิชัย ไ้วศิริ. (2542). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <http://old-book.ru.ac.th/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=ST203>

Joseph, C.W. (n.d.). *An Introduction to the Science of Statistics: From Theory to Implementation*. <https://www.math.arizona.edu/~jwatkins/statbook.pdf>

2.5 บทในหนังสือ

ไทย	ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/ (บ.ก.)./ชื่อหนังสือ (น./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./In/ชื่อบรรณาธิการ (Ed. หรือ Eds.)./ชื่อหนังสือ/ (pp./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDRF. ใน ทิศนา ขัมมณี และ สร้อยสน สกลรักษ์ (บ.ก.), *แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา* (น. 1-18). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Ngo, N.V. (1998). Some aspects of cooperation in the Mekong delta. In D.G. Marr & C.P. White (Eds.). *Postwar Vietnam: Dilemmas in Socialist Development*. (pp. 163-173). Southeast Asia Program.

2.6 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า.

อภิวัฒน์ แสนคุ้ม, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ ประดิษฐ์ ศิลาบุตร. (2563). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดสู่ความเป็นมาตรฐานสากล. *วารสารบัณฑิตพัฒนสาร*, 7(1), 1-15.

Panishkan, K., Sanmanee, N., & Pramual, S. (2011). Principal Component-based Modeling Approaches for Predicting Soil Organic Matter. *Thailand Statistician*, 9(1), 51-64.

2.7 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า. /https://doi.org/เลขdoi
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า. /https://doi.org/doi

Lee, S., Wu, M.C., & Lin, X. (2012). Optimal tests for rare variant effects in sequencing association studies. *Biostatistics*, 13(4), 762-775.
<http://doi:10.1093/biostatistics/kxs014>.

2.8 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี/วัน/เดือน)/ชื่อคอลัมน์/ชื่อหนังสือพิมพ์/เลขหน้า.*
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปี/เดือน/วัน)/ชื่อคอลัมน์/ชื่อหนังสือพิมพ์/เลขหน้า.*

ณัฐฤดี เหล่าทวีทรัพย์. (2561, 29 ตุลาคม). การเงินการลงทุน: ปรับพอร์ตรับมือ Fed ขึ้นดอกเบี้ยต่อไม่รอแล้ว. *กรุงเทพธุรกิจ*, 19.

Wipatayotin, A., Nanuam, W., & Charoensuthipan, P. (2020, December 22). Thailand: We cannot stop them all. *Bangkok Post*.
<https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2039171/we-cannot-stop-them-all>

2.9 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

(Doctoral dissertation/ Master's thesis)

2.9.1 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ตีพิมพ์

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]/ชื่อมหาวิทยาลัย.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished master's thesis]/ชื่อมหาวิทยาลัย.

สิริกัลยา สุขชี. (2553). การเปรียบเทียบวิธีการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ วิธีโครงข่ายประสาทเทียม และวิธีจีโนมิกอัลกอริทึม โดยใช้องค์ประกอบหลักในการพยากรณ์อันตรายวัตถุในดิน : กรณีศึกษาพื้นที่เกษตรกรรมสวนผลไม้ในภาคตะวันตกของประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Sookkhee, S. (2018). *Efficiency of Single SNP and SNP-Set Analysis in Genome-Wide Association Studies* [Unpublished doctoral dissertation]. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (กรณีไม่อยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]/ชื่อเว็บไซต์./URL
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Doctoral dissertation or Master's thesis]/ชื่อเว็บไซต์./URL

สิริภพ สังข์แก้ว. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการและแนวทางการพัฒนาการใช้โทรศัพท์ตามประสงค์ของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Sirapob_Sungkaew/Fulltext.pdf

Razali, R. B. M. (2014). *Studies on the relationship between single nucleotide polymorphisms and protein interactions* [Doctoral Dissertation]. Imperial College of London (United Kingdom). <https://core.ac.uk/download/pdf/76996761.pdf>

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (กรณีอยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,ชื่อมหาวิทยาลัย]/ชื่อฐานข้อมูล.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[Doctoral dissertation or Master's thesis,/ชื่อมหาวิทยาลัย]/ชื่อฐานข้อมูล.

McNiel, D. S. (2006). *Meaning though narrative: A personal narrative discussing growing up with an alcoholic mother* (UMI No. 1434728) [Master's thesis]. ProQuest Dissertations and Theses database.

2.10 รายงาน

2.10.1 รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อหน่วยงาน/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง. <http://www.rayonghealth.com>

Reuters Institute for the Study of Journalism. (2019). *Reuters Institute Digital News Report 2019*. Recent Reuters Institute Publications. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/inline-files/DNR_2019_FINAL_27_08_2019.pdf

2.10.2 รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)

นิภา ศรีช้าง และ ลลิตรา คำวี. (2560). *การพยากรณ์การพลัดตกหกล้มของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2560 – 2564*. สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. <http://www.thaincd.com/document/file/violence/2560-2564.pdf>

Dickson, B., & Isemann, H. (2010). *Research Institute of Molecular Pathology*. Ueberreuter Print GmbH. https://www.imp.ac.at/fileadmin/content/About_IMP/Research_Reports/2010_IMP_Research_Report.pdf

2.11 เอกสารประกอบการประชุม/การประชุมวิชาการ ที่ไม่มี proceeding (Symposium)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,/วันที่,/เดือน)/เรื่องที่ประชุม./ใน/ชื่อ/(ประธาน)/ชื่อการประชุม/[Symposium]./ ชื่อสถานที่จัดประชุม/สถานที่ประชุม.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปี,/เดือน,/วันที่)/Title of contribution./In/ชื่อ/(Chair)/Title of symposium/[Symposium]./Conference Name,/Location.

Sookkhee, S., Baksh, M. F., & Kirdwichai, P. (2018, March 14-16). Efficiency of Single SNP analysis and Sequence Kernel Association Test in Genome-wide Association Analysis. In Sookkhee S. (Chair), *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2018* [Symposium]. IMECS 2018. The Royal Garden Hotel, Kowloon, Hong Kong.

2.12 การนำเสนอผลงานวิจัยหรือการนำเสนอโปสเตอร์ (Paper/ Poster Presentation)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,/วันที่,/เดือน)/ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ Poster presentation]./ชื่อการประชุม/สถานที่.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปี,/เดือน,/วันที่)/ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ Poster presentation]./Conference Name, Location.

สิริกัลยา สุขชี, อุคมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ พิศาล สุขชี. (2558, 20-22 พฤษภาคม). *สภาวะการคงอยู่ของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพในสีกุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ* [Paper presentation]. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช.

Chatree, J., Sookkhee, P., & Sookkhee, S. (2016, July 13-15). *Text Mining Approach to Extract Information of Symptoms and Herbs from Data on Thai Web Sites* [Poster presentation]. In the International Conference on Applied Statistics 2016 (ICAS 2016), Phuket, Thailand.

2.13 รายงานการประชุมเชิงวิชาการ (Proceeding)

2.13.1 ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือ

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี)/ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)/ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)/ฐานข้อมูล.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปี)/ชื่อเรื่อง./In/ชื่อบรรณาธิการ/(Ed. หรือ Eds.)/ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(pp./เลขหน้า)/ฐานข้อมูล.
*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูลตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล. /https://doi.org/xxxx	

ฉัตรชัย สืบทรัพย์, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, จำเริญ อุณแก้ว และ สุรศักดิ์ ศรีกระจำง. (2560). การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. ใน จำเริญ อุณแก้ว (บ.ก.), *การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏศรีสะเกษวิชาการ ครั้งที่ 4* (น. 238–242). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.13.2 ในรูปแบบวารสาร

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)./เลขหน้า./URL
อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปี)./ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)./เลขหน้า./URL
 *กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูล ตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล./
<https://doi.org/xxxx>

Chaudhuri, S., & Biswas, A. (2017). External term-of-trade and labor market imperfections in developing countries: Theories: Theory and evidence. *Proceedings of the Academy of Economics and Economic Education*, 20(1). 11-16. <https://search-proquest-com.elibrary.jcu.edu.au/docview/1928612180?accountid=16285>

2.14 เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (เอกสารประกอบการเรียน)

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเอกสาร/[เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]/คณะ,/มหาวิทยาลัย.
อังกฤษ ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเอกสาร/[Unpublished manuscript]/คณะ,/มหาวิทยาลัย.

พิศาล สุขชี. (2562). *การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพธอน 3* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.15 เว็บไซต์

ไทย ชื่อ/สกุลผู้เขียน./(ปี,/วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL
อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อผู้เขียน./(ปี, เดือน/วันที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

- * กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)
- * กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี) เท่านั้น
- * กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก

วรุฒม์ โล่ห์ศิริวัฒน์. (2559, 7 เมษายน). *มะเร็งลำไส้ใหญ่และทวารหนัก*. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1218>

LeBrun, N. (2019, 22 May). *Crohn's Disease: 11 Things Doctors Want You to Know*. *Healthgrades*. <https://www.healthgrades.com/right-care/crohns-disease/crohns-disease-11-things-doctors-want-you-to-know>

2.15 ราชกิจจานุเบกษา

ไทย ชื่อกฎหมาย./ (ปี./วัน/เดือน)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/ตอนที่./หน้า/เลขหน้า.

ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2563, 16 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 103.
หน้า1-3.

พิมพ์ที่ : ศรีสะเกษการพิมพ์ 1462-64 ถนนอุบล ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000
โทร 045-611428 081-1205586



Sisaket Rajabhat University Journal Vol.18 No.1 January - April 2024

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา (5 ธันวาคม 2550)
319 ถนนไทยพวน ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000
โทร : 045-617982 อีเมล : journal@sskru.ac.th