



**ISSN : 2651-2009(Online) วารสาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

**ACADEMIC JOURNAL OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
ROI ET CAMPUS**

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)
Vol. 14 No. 2 (JULY-DECEMBER 2025)

**M
B
U
R
E
C**



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทรศัพท์ 0-4351-8364, 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU>



วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ACADEMIC JOURNAL OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY ROI ET CAMPUS

ISSN : 2651-2009 (ONLINE)

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

Vol. 14 No. 2 (July–December 2025)

ปรัชญาวารสาร : การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมแห่งความพอเพียงที่ยั่งยืน
(Research for Sustainable Development of a Sufficiency Society)

- **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศีลศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และความเจริญก้าวหน้า ในการวิจัยทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและพัฒนาคุณภาพการวิจัยในสาขาวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

- **The main objectives of the journal**

1. To promote and publicize the academic and research works on Buddhism, Philosophy, Education, Political Science, Public Administration and interdisciplinary studies of the Humanities.
2. To be the forum for exchanging knowledge and views concerning the research methodology and the research infrastructure in the field of Buddhist studies and social sciences in order to cope with the educational quality assurance.
3. To promote innovation and develop the quality of the research on the fields that are helpful to national development.

- **เจ้าของ**
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
45000
โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076
โทรสาร 0-4351-4618
www.rec.mbu.ac.th
E-mail : Journalmburec@gmail.com
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU>
- **Owner**
Mahamakut Buddhist University
Roi Et Campus
By-Pass Rd., Donglan Sub-District,
Muang District, Roi Et Province
45000, Thailand.
Tel. +66-43-518364 +66-43-516076
Fax. +66-43-514618
www.rec.mbu.ac.th
E-mail : Journalmburec@gmail.com
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU>
- **ที่ปรึกษา**
พระพรหมวชิรโสภณ
ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระราชพัชรญาณมุนี
ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระเทพวชิรวิมล, ดร.
ที่ปรึกษารองอธิการบดี
พระธรรมวชิรจินดาภรณ์, รศ.ดร.
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- **Advisers**
Ven. Phra Brahmavajirasobhon
The Founder of MBU Roi Et Campus
Ven. Phra Rajabajrayanmuni
Patronage Advisor of MBU Roi Et Campus
Ven. Phra Thepwachiraivimol, Dr.
Assistant Vice Rector
Ven. Phra Thumwachirajindaporn, Assoc. Prof. Dr.
MBU Rector
Ven. Phrametheewatcharaporn, Assoc. Prof. Dr.
Vice Rector, MBU Roi Et Campus
- **บรรณาธิการ**
ดร.พรทิwa ชนะโยธา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- **Editor**
Dr. Porntiwa Chanayotha
Mahamakut Buddhist University
- **กองบรรณาธิการ**
พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมธ, ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศ.ดร.ประยงค์ แสนบุราณ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระวัชรคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.อุทัย ภิรมย์รัตน์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- **Editorial Staffs**
Ven. Phrakhrusamu Silasak Sumetho, Dr.
Mahamakut Buddhist University
Prof. Dr. Prayong Saenburan
Mahamakut Buddhist University
Ven. Phra Vajrakhunbudit, Asst. Prof. Dr.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Uthai Piromruen
Ramkhamhaeng University

รศ.ดร.บดินทร์ รัศมีเทศ
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.ยุภาพร ยุกาศ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ธวัช หอมทวนลม
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เจริญชัย ชนไฟโรจน์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ มะลิซ้อน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.ไพรัช พันชมภู
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Assoc. Prof. Dr. Bodin Rasmithes
 Kasetsart University
 Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphoom
 Rajabhat Mahasarakham University
 Assoc. Prof. Dr. Sarisak Sunthornjai
 Sukhothai Thammathirat Open University
 Assoc. Prof. Dr. Yuphaphorn Yubhas
 Rajabhat Mahasarakham University
 Assoc. Prof. Dr. Thavaj Homthuanlom
 Mahamakut Buddhist University
 Assoc. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan
 Mahamakut Buddhist University
 Asst. Prof. Dr. Anek Silpanilaman
 Mahamakut Buddhist University
 Asst. Prof. Dr. Chareonchai Chonpairote
 Rajabhat Mahasarakham University
 Asst. Prof. Dr. Homhual Buarapha
 KhonKaen University
 Asst. Prof. Dr. Somkiat Kiatchareon
 Rajabhat Mahasarakham University
 Asst. Prof. Dr. Natthapong Malison
 Phranakhon Rajabhat University
 Asst. Prof. Dr. Pairat Phuenchomphoo
 Mahamakut Buddhist University

- ฝ่ายคอมพิวเตอร์และการพิมพ์
 ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี
 นางสุดารัตน์ มณีนิล

- Computer & Print
 Dr.Theeraphat Thinsaendee
 Mrs.Sudararat Maneenil

- สมาชิกสัมพันธ์
นางสาวสารีทิพย์ วงสุเพ็ง
- ฝ่ายจัดทำ
ดร.ประพิศ โบราณมูล
ดร.บรรจง ลาวะลี
นายฉัตรชัย ชมชาลี
- ออกแบบปก
นายกฤษณ์ย์ รัตแสนศรี
นายฉัตรชัย ชมชาลี
- กำหนดเผยแพร่
ปีละ 2 ฉบับ
(มกราคม-มิถุนายน และ กรกฎาคม-ธันวาคม)
- Subscriber Relations
Ms.Sareetip Wongsupheng
- Producing Section
Dr.Prapit Boranmoon
Dr.Banjong Lawalee
Mr.Chatthai Chomcharee
- Cover designed
Mr.Kritsanai Ratsaensee
Mr.Chatthai Chomcharee
- Period of issue
Two volumes per year
(January-June and July-December)

*ผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นบทความรับผิดชอบของผู้เรียบเรียง ซึ่งวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

*การนำผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถ Download ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU> พร้อมระบุว่าได้รับความเอื้อเฟื้อจากวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

*The onus of the research and academic articles published in this journal is on the contributor. Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus is unnecessary to agree with.

*To quote a passage of the research and academic articles in the journal of dissemination, please be specified that ‘With the compliments of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus’.

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน เป็รับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทั้งนี้ตั้งแต่ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563) วารสารได้ยกเลิกการเผยแพร่ในลักษณะรูปเล่มเอกสาร โดยจะเน้นการเผยแพร่ในระบบออนไลน์ ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU>

บทบรรณาธิการ

วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิจัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญามหาวิทยาลัย “ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” ซึ่งวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงาน กองบรรณาธิการวารสารขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ ตลอดจนนิสิต นักศึกษา จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้ส่งบทความวิชาการเข้าร่วมตีพิมพ์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยตามลักษณะการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารนี้เป็นการนำผลการวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนาสู่สังคมทำให้เกิดคุณค่าทางวิชาการนำไปสู่การพัฒนาชีวิตและสังคมร่วมกัน

วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา ISSN : 2651-2009 (Online) ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย(TCI) ซึ่งวารสารได้ถูกจัดกลุ่มคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย(TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ใน กลุ่มที่ 2 (TCI ฐาน 2) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572 ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU>

กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ สมาชิก และผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ(Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด กองบรรณาธิการวารสารหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการวารสารขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี

ดร.พรทิวา ชนะโยธา

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(5)
บทความวิจัย (Research Articles)	
แนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น (GUIDELINES FOR TEACHER DEVELOPMENT IN PROMOTING CLASSROOM RESEARCH IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION KHON KAEN PROVINCE) วัชรพล เอนอ่อน, กษมา ชนะวงศ์, วีระพงษ์ เทียมวงศ์.....	1
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (GUIDELINES FOR INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) เฟื่องฟ้า ผ่านแสนเสาร์, พนายุทธ เขยบาล.....	12
แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (GUIDELINES DEVELOPING CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) เกศวดี นามสอน, ธันยาภรณ์ นวลสิงห์.....	24
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (THE DEVELOPMENT PROGRAM TO ENHANCE DIGITAL LEADERSHIP OF TEACHERS IN THE KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) ภรณ์จิรา วิชาชัย, สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ.....	34
แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (THE GUIDELINES FOR CREATING RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNITIES AND SCHOOLS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) ปภาวดี อรุณโณ, พนายุทธ เขยบาล.....	45

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO STRENGTHEN LEARNING MANAGEMENT LEADERSHIP OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE OF MAHASARAKHAM) จิราพร จันคง, สันธะวา คามดิษฐ์.....	57
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ (THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE TEACHERS COMPETENCY IN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA KALASIN) สุวรรณา กล้าหาญ, สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ.....	70
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE WORKPLACE HAPPINESS OF PERSONNEL IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN) วัชรพล ห้วยทราย, ยุวธิดา ขาปัญญา.....	81
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา (SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY THAT AFFECT THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE NAKHON RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) ชาญยุทธ จันทกุล, ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์, สมศักดิ์ ภูมิทอง.....	96
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา (ACADEMIC LEADERSHIP AND SCHOOL EFFECTIVENESS: A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' IMPACT IN NAKHON RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) ปรมินทร์ โตน้ำ, ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์, สมศักดิ์ ภูมิทอง.....	110

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (THE DEVELOPMENT OF THAI READING ALOUD SKILLS THROUGH GAME-BASED LEARNING COMBINED WITH SKILL EXERCISES FOR GRADE 2 STUDENTS AT BAN KHANGPHIBAN SCHOOL, MAE SOT DISTRICT, TAK PROVINCE)	
นันทิกร อุดมศิลป์, พีระศักดิ์ เตชะนัน, วิไล มานะวะ, โสภา สุขเกษม.....	122
MODERATING AND MEDIATING EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND INNOVATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN LIAONING VOCATIONAL UNIVERSITIES Wang Lanjie, Sukhum Moonmueang, Sataporn Pruettikul.....	135
รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 (A MODEL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION THE ERA OF CHANGE TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4)	
วุฒิชัย สารสุข.....	152
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (FACTORS INFLUENCING ECOTOURISM DECISIONS IN THE BAAN KO MAN AND KO PAI COMMUNITIES, SAM ROI YOT DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE)	
เมทิกา พ่วงแสง, ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์, อำนาจ เอี่ยมลำอาจ, เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ.....	164
บทความวิชาการ (Academic Article)	
ความรุนแรงเชิงโครงสร้างและวิกฤตตัวตน: การวิเคราะห์การฆ่าตัวตายของแม็กกี้จอห์นสัน ใน Maggie: A Girl of the Streets ของสตีเฟน เครน ผ่านมิตวอร์นกรรมธรรมชาตินิยมอเมริกัน (STRUCTURAL VIOLENCE AND IDENTITY CRISIS: ANALYZING MAGGIE JOHNSON'S SUICIDE IN STEPHEN CRANE'S MAGGIE: A GIRL OF THE STREETS THROUGH THE LENS OF AMERICAN NATURALIST LITERATURE)	
บุญเลิศ วงศ์พรม, กนกอร ตั้งจิตเจริญกิจ.....	176
คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	189

**แนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น***
**GUIDELINES FOR TEACHER DEVELOPMENT IN PROMOTING CLASSROOM RESEARCH
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATION KHON KAEN PROVINCE**

วัชรดล เอนอ่อน¹, กษมา ชนะวงศ์², วีระพงษ์ เทียมวงศ์³
Watcharadon Enon¹, Kasama Chanawong², Veerapong Tiamvong³
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1,2,3}
College of Asian Scholars, Thailand.^{1,2,3}
Email : watchradon.juy.enon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น วิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครู จำนวน 248 คน รวม 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนั้นลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาภาวະแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 6 ด้าน ทั้งหมด 20 แนวทาง 1) ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง 2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 3 แนวทาง 3) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 4) ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 5) ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. สภาพปัจจุบัน 2. สภาพที่พึงประสงค์ 3. การพัฒนา 4. วิจัยในชั้นเรียน 5. อาชีวศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the current conditions, the desired conditions, and the needs. 2) To study guidelines for developing teachers in promoting classroom action research in educational institutions under the Khon Kaen Provincial Office of Vocational Education. This was mixed-methods research. The sample group consisted of 53 school administrators and 248 teachers, totaling 301 participants. Research instruments included a five-level Likert scale questionnaire, semi-structured interview forms, and an assessment form for suitability and feasibility. Data analysis employed percentage, mean, standard deviation, priority needs index (PNI), and content analysis.

The research showed that: 1) The current conditions, desired conditions, and needs regarding the promotion of classroom action research in institutions under the Khon Kaen Provincial Office of Vocational Education were all found to be at a high level. The priority needs were ranked in descending order as follows: 1) policy formulation and classroom research planning, 2) budget support for teachers conducting classroom research, and 3) promotion of career advancement for teachers engaging in classroom research. 2) Guidelines for developing teachers in promoting classroom action research in these institutions consisted of six areas with a total was 20 guidelines 1) Policy formulation and classroom research had 4 guidelines. 2) Budget support for classroom had 3 guidelines. 3) Promotion of career advancement for teachers conducting had 3 guidelines. 4) Recognition and respect for teachers conducting had 3 guidelines. 5) Enhancing teachers' knowledge of classroom had 3 guidelines. 6) Creating a supportive atmosphere and environment for classroom had 4 guidelines. These strategies were assessed by experts as being highly appropriate and feasible.

Keywords : 1. Current Conditions 2. Desired Conditions 3. Development 4. Classroom Research 5. Vocational Education

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล สังคม และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเห็นได้ว่าการศึกษเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้คนไทยสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พึ่งพาตนเองและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เหมาะสมและเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันได้ (สุรพัชร เกตุรัตน์, 2561) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพในระดับมหภาคมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความหลากหลาย

โดยแผนงานทางการศึกษา โครงการและกิจกรรมทางการศึกษาล้วนส่งผลต่อปฏิรูปการศึกษาให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ทำให้เห็นภาพของการจัดการศึกษาไทยในโลกยุคเปลี่ยนผ่านได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการผลิตกำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2551)

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบและตัดสินใจ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่วางไว้ โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานวิจัยในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพราะปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความก้าวหน้าทางการวิจัยในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการพัฒนา ความก้าวหน้าและบุคลากรไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร หรือทั้งนักเรียน นักศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีภาระหน้าที่สำคัญการสร้างคนให้มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุน การส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมีผลต่อผู้เรียนโดยตรง การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีบทบาท มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด (จรรยา คุณมี, 2557)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนมีความจำเป็นและมีบทบาทต่อผู้เรียน สถานศึกษา และการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาใช้ประโยชน์ในการวางแผน วางกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดแผนนโยบาย เพื่อใช้ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน รวมถึงการนำไปใช้แก้ปัญหาแก่ครูผู้สอนที่ยังขาดประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยทำให้ครูผู้สอนได้นำแนวทางสำคัญที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะพัฒนาครูด้านส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการให้วิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัย กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ เพื่อทำการสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครูผู้สอนจำนวน 747 คน รวมทั้งสิ้น 800 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครูผู้สอนจำนวน 248 คน รวมทั้งสิ้น 301 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.4 ถึง 0.49 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น แต่ละขั้นตอนของการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียนของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1) ด้านการกำหนด นโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน	3.56	0.43	มาก	4.63	0.4	มากที่สุด	0.301	1
2) ด้านการสร้าง บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการวิจัยในชั้นเรียน	3.86	0.87	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด	0.209	6
3) ด้านให้ครูมีความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียน	3.83	0.82	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด	0.212	5

การส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียนของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
4) ด้านการสนับสนุน งบประมาณการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครู	3.64	0.75	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด	0.289	2
5) ด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าของครู ที่ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.8	0.67	มาก	4.69	0.5	มากที่สุด	0.235	3
6) ด้านการให้ความ ยอมรับนับถือครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.84	0.68	มาก	4.70	0.5	มากที่สุด	0.223	4
เฉลี่ยรวม	3.76	0.70	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.245	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ
สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการให้ความยอมรับ
นับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.83$)
ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.8$) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ
การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้น
เรียน ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน
ของครู และด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.63$)

การประเมินความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน
ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน
($PNI_{Modified} = 0.301$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
($PNI_{Modified} = 0.289$) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.235$)
ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.223$) ด้านให้ครูมีความรู้

เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.212$) และด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.209$) ตามลำดับ

5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง 2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 3 แนวทาง 3) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 4) ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 5) ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง รวมทั้งหมด 20 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ การติดตามประเมินผลยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยพบว่ามีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรและโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ส่วนด้านความรู้ของครูเกี่ยวกับการวิจัย แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังขาดการอบรมและการนิเทศที่ต่อเนื่องเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ชาศิโย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีความคาดหวังสูงต่อการพัฒนาศักยภาพการวิจัยในชั้นเรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และด้านการให้ความยอมรับ

นับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับ แนวคิดของ เสริมทรัพย์ วรปัญญา และ อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ (2565) ที่สรุปว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะในด้าน การกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และ การสนับสนุนความก้าวหน้าของครูผู้ทำวิจัย และ สอดคล้องกับงานของ สุกัญญา รุจิเมธธาส (2566) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยงานของสุกัญญาเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ในการออกแบบและพัฒนาระบบการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผ่านการวางแผน การอบรม การนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ

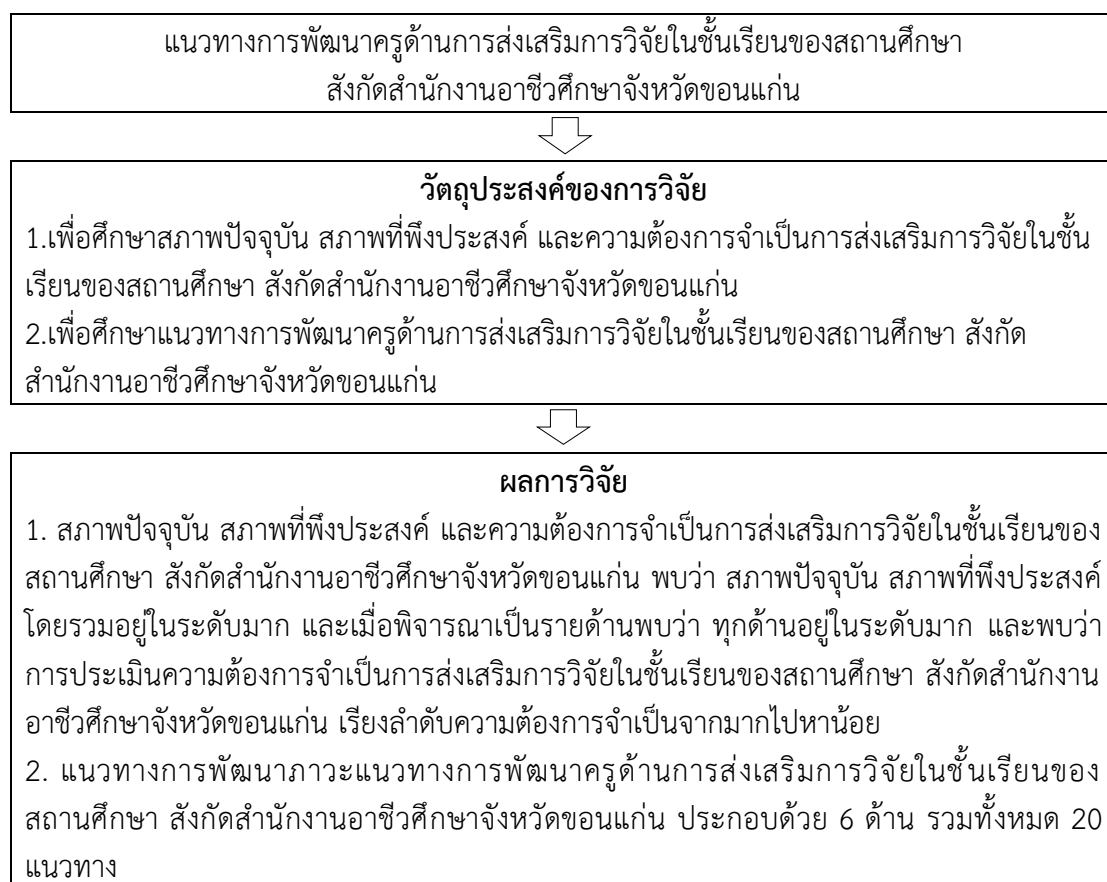
ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับพบว่าความต้องการจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางกรอบนโยบายและแผนที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานวิจัยในสถานศึกษาอย่างมีระบบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการยอมรับใน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ สังข์รักษา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นให้ความสำคัญกับการวางนโยบายอย่างชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

6.2 แนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีแนวทาง 6 ด้านประกอบด้วย 20 แนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง 2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 3 แนวทาง 3) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 4) ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง 5) ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มี 3 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน มี 4 แนวทาง โดยภาพรวมมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และมีผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติณ ฌรตาท้อง (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติการงานวิจัย กำหนดให้งานวิจัยอยู่ในโครงสร้างการบริหารงานกำหนด

ผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการ การจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานวิจัยของสถานศึกษา และวางแผน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการส่งเสริมการ วิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปเป็นองค์ ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปด้านการกำหนดนโยบายวางแผน สนับสนุน ส่งเสริมและอบรมเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารควรทำวิธีการต่างๆ เพื่อทำให้เกิดการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เหมาะกับการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูบุคลากรทำทหาย ความรู้ความสามารถ เพื่อเกิดแนวคิดใหม่ๆรวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ครู

ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอื่นๆ หรือหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้และเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยและอุปสรรคที่มีผลต่อการนำแนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้จริง

8.3.3 ควรศึกษาผลกระทบของการนำนโยบายหรือแนวทางไปใช้ต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

8.3.4 ควรพัฒนาเครื่องมือหรือโมเดลที่ใช้ประเมินความสำเร็จของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จในการส่งเสริมการวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

8.3.5 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการทำวิจัยของครูผ่านกระบวนการ Coaching & Mentoring และความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนทั้งความรู้และทรัพยากรให้ครูพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

9. เอกสารอ้างอิง

- กฤติภณ เณรตาก้อง. (2021). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร์ 5). สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะสหวิทยาการ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- จรรยา คุณมี. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี. วารสารการบริหารการศึกษา มศว. 11(20). 1-9.
- นรินทร์ สังข์รักษา, พิทักษ์ ศิริวงศ์, สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ และ ศิวกรณ์ เอ่งฉ้วน. (2561). การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University. 11(1). 2852-2872.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- สวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวิมล ว่องวาณิช. (2555). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Couros G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved 18 January 2025. From <https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education>.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. 9(7). 1288-1299.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเอาใจใส่ ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.กษมา ชนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.วีระพงษ์ เทียมวงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัย ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการสอบ ดร.กษมา ชนะวงศ์ กรรมการสอบ และ ดร.วีระพงษ์ เทียมวงษ์ กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องและตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปของแนวทางเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ร่วมมือในการดำเนินการวิจัยทุกท่าน

ขอขอบคุณคณาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ส่งสอนประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ตอบข้อซักถาม แจ้งข่าวสารกฎระเบียบต่างๆ ให้การจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย พี่สาว ภรรยา และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3***
**GUIDELINES FOR INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

เฟื่องฟ้า ผ่านแสนเสาร์¹, พนายุทธ เชยบาล²
Fuangfa Phansaensao¹, Panayuth Choeybal²
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี^{1,2}
Udon Thani Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : fuangfaphansaensao@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามกรอบเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ไปใช้การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเท่ากัน ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านการบริหารความเสี่ยง 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การ

มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งหมด 24 แนวทาง

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the innovative leadership for school administrators and, 2) find the guidelines for innovative leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The research process was divided into 2 phases. Phase 1 was to study the innovative leadership of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, based on five key components: 1) Vision for change, 2) Creativity, 3) Teamwork and participation, 4) Risk management, and 5) Creating an innovative organization. The sample consisted of 130 school administrators selected through simple random sampling. The research tool used was a questionnaire, with a reliability coefficient of .914. Data analysis was conducted using frequency and percentage statistics. Phase 2 was to find guidelines for innovative leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The data were gathered through semi-structured interviews with nine selected informants, including 3 educational administrators, 3 school administrators, and 3 experts in innovation. The data were analyzed using content analysis.

The results were as follows: 1. The innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Sakon Nakhon District 3, was generally at a high level. When considering each aspect, the 3 highest-rated aspects are Vision for change, Creativity and Creating an innovative organization, which are at the same level. The other two aspects, Teamwork and participation and Risk management, are rated at a high level. 2. The development strategies for the innovative leadership of these school administrators in five areas were: 1) Vision for change, 2) Creativity, 3) Teamwork and participation, 4) Risk management, and 5) Creating an innovative organization. A total of 24 development strategies was identified.

Keywords : 1. Innovative Leadership 2. School Administrators 3. Educational Innovation

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความสามารถกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ตั้งแต่ก่อนเกิดจนถึงสิ้นอายุขัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประเทศที่มีพลเมืองที่ได้รับการศึกษาดีจะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันในทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งการพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561) การศึกษาในยุค 4.0 จึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยการพัฒนาและผลิตกำลังคนที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการแข่งขันในโลกยุคใหม่ ซึ่งการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ จะช่วยให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความพร้อมในทุกด้าน เช่น ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลก (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) และสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นแก่ผู้เรียนในทุกระดับ (บุญช่วย สายราม, 2561) การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ รวมถึงทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการในสังคมได้ (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยให้สามารถปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้สามารถสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและนวัตกรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) การพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพสูงสุด (กุลขลิ จงเจริญ, 2562) อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนและกระตุ้นให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ (ชลกร ตันประภัสร์, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567) ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความเร่งด่วนและความจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพด้านนี้อย่างเป็นระบบในพื้นที่ จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน และเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 ให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในโรงเรียน

3.4 ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ออกแบบการวิจัยในรูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanatory Design) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปี 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปี 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 194 คน โดยมีขั้นตอนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 130 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกผู้บริหารตามอำเภอเป็น 4 อำเภอ คือ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอดงหลวง ได้ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอวานรนิวาส จำนวน 55 คน อำเภออากาศอำนวย จำนวน 29 คน อำเภอบ้านม่วง จำนวน 32 คน และอำเภอดงหลวง จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปใช้การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเชื่อมั่น .914 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้แบบตรวจสอบวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในระยะที่ 1 มาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในระยะที่ 1 มาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาตีความ สร้างข้อสรุป (Induction) นำไปจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้หลักสามเส้า ที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ได้ให้แนวทางหรือแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้อง เหมือนกันอย่างน้อยสามคน และสรุปพรรณนาในรูปความเรียง

5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่วนมากอยู่ที่ระดับมาก

5.2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

5.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

5.2.1.1 วิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถคาดการณ์และวางแผนได้อย่างแม่นยำ เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ศึกษาจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดแนวทางและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5.2.1.3 เผยแพร่วิสัยทัศน์และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

5.2.1.4 มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ พร้อมติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แสดงความกล้าในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติจริง เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

5.2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5.2.2.1 คิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ พัฒนาแนวทางใหม่ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.2.2.2 ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยให้แก่สถานศึกษา

5.2.2.3 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอไอเดียใหม่ๆ อย่างอิสระ สนับสนุนการคิดเชิงจินตนาการ เปิดพื้นที่สำหรับการทดลองแนวคิดและโครงการใหม่ๆ เพื่อค้นหานวัตกรรมที่มีประโยชน์

5.2.2.4 ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความล้มเหลว ถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดแนวทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

5.2.2.5 ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษา

5.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

5.2.3.1 สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อให้บุคลากรและชุมชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ประสาน

ความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาการศึกษา

5.2.3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนมีส่วนร่วม ในการวางแผน ตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีเป้าหมายร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมสมองร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

5.2.3.3 เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ผ่านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.4 ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

5.2.3.5 วางแผนและดำเนินงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและประสิทธิภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

5.2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

5.2.4.1 วางแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน โดยพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบที่ตามมา วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมประเมินโอกาสและความรุนแรงของความเสี่ยง

5.2.4.2 กำหนดมาตรการป้องกัน ลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหาย โดยเตรียมแผนรับมือและแนวทางแก้ไขหากความเสี่ยงเกิดขึ้นจริง

5.2.4.3 กล้าที่จะริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมเปิดรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และมองความล้มเหลวเป็นบทเรียนในการพัฒนา

5.2.4.4 ใช้การบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรม นำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พร้อมนำประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุง

5.2.5 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

5.2.5.1 กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม

5.2.5.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม

5.2.5.3 สนับสนุนมิตรภาพและการทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจและมารยาท เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.2.5.4 ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ทักษะจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา หรือเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

5.2.5.5 สนับสนุนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง สร้างเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม จัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำเสนอผลงาน และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

5.2.5.6 มอบรางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้สำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบประเด็นสำคัญสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 จากผลศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมส่วนมากอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่ผู้นำสามารถนำความรู้และความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ปวีณา กันธิณ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคล เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับที่ อรุณ อิมรตัน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรของสถานศึกษา ให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานเกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับฮันเตอร์ และ คูเซนเบรี (Hunter & Cushenbery, 2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดใหม่ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea Generation) และการประเมินความคิดและการนำความคิดนั้นไปสู่อำนาจปฏิบัติ (Idea Evaluation and Implementation) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันธิณ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับที่ พลธาวิน วัชรธำรงค์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความ

เสี่ยง กลยุทธ์นวัตกรรมการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ต้องสนับสนุนบุคลากร จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้นำควรมีบุคลิกภาพ ทักษะ บทบาทหน้าที่ และลักษณะทางสังคมที่เหมาะสม ใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะช่วยพัฒนาทีมงานให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ แสวงหาโอกาส และใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ และมีความใฝ่ฝันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิพร โพธิ์ทอง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนา การศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXTED) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนมี 4 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึงคุณค่าต่อสังคม 3) การพัฒนาความเป็นผู้นำทีม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับที่ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ใน การสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ขจัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย และยังสอดคล้องกับลูค (Luecke, 2009) ที่กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ร่วมกันตลอดเวลาในการพัฒนาทีมงาน

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 ด้าน 24 แนวทาง ดังนี้

ด้านการวิจัยพัฒนาการเปลี่ยนแปลง

- วิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถคาดการณ์และวางแผนได้อย่างแม่นยำ เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- กำหนดวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ศึกษาจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดแนวทางและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- เผยแพร่วิสัยทัศน์และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน
- มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แสดงความกล้าในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติจริง เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

- คิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ พัฒนาแนวทางใหม่ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพสัมฤทธิ์ให้แก่สถานศึกษา
- สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ อย่างอิสระ สนับสนุนการคิดเชิงจินตนาการ เปิดพื้นที่สำหรับการทดลองแนวคิดและโครงการใหม่ ๆ เพื่อค้นหานวัตกรรมที่มีประโยชน์
- ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความล้มเหลว ถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดแนวทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น
- ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

- สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อให้บุคลากรและชุมชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หรือจะทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาการศึกษา
- เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนมีส่วนร่วม ในการวางแผน ตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีเป้าหมายร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมสมองร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหและพัฒนาวัตกรรมใหม่ ๆ
- เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ผ่านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน มอบหมายตามความสามารถของแต่ละบุคคล หรือติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเ็จขององค์กร
- วางแผนและดำเนินงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและประสิทธิภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ด้านการบริหารความเสี่ยง

- วางแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน โดยพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบที่ตามมา วิเคราะห์สถานการณ์อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมประเมินโอกาสและความรุนแรงของความเสี่ยง
- กำหนดมาตรการป้องกัน ลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหาย โดยเตรียมแผนรับมือและแนวทางแก้ไขหากความเสี่ยงเกิดขึ้นจริง
- กล้าที่จะริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมเปิดรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และมองความล้มเหลวเป็นบทเรียนในการพัฒนา
- ใช้การบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรม นำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงมาให้เป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้สถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น รับมือกับผลกระทบของกาตัดสินใจ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พร้อมนำประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุง

ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

- กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรม
- สนับสนุนการแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจและมารยาท เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ทักษะจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา หรือเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- สนับสนุนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง สร้างเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม จัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำเสนอผลงาน และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน
- มอบรางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้สำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

8.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้านที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสถานศึกษา

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาในบริบทที่หลากหลาย ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาจากหลายเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน และควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ได้มุมมองจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). รายงานการพัฒนาศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :

กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

ชลกร ตันประภัสร์. (2556). ทักษะการคิดและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การบริหารจัดการในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การจัดการ.

บุญช่วย สายราม. (2561). การพัฒนาชุมชนและการจัดการทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

- ปวีณา กันธิน. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.
- พลธาวิณ วัชรธรธำรงค์. (2565). **การพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การบริหาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). **รายงานผลการดำเนินงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา**. สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **รายงานการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อมรรัตน์ เดชะนอก. (2563). **การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). **นวัตกรรมการศึกษาและการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Innovation leadership: A new leadership competency. *Journal of Applied Psychology*. 96(1). 113-124.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญภา ยืนยาว ประธานกรรมการสอบ และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ กรรมการสอบ ที่ได้ให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการศึกษาและผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป

**แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3***
**GUIDELINES DEVELOPING CONFLICT MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS
UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

เกศวดี นามสอน¹, ธันยาภรณ์ นวลสิงห์²
Ketwadee Namsron¹, Thanyaporn Nualsing²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : namgadevadee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) พัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และ ครู จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .853 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมให้ การประนีประนอม การเอาชนะ การร่วมมือ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ 2) แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน 62 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. ความขัดแย้ง 2. การจัดการความขัดแย้ง 3. แนวทางการจัดการความขัดแย้ง

ABSTRACT

The research aimed were to study 1) the current conditions, desirable conditions, and the needs of conflict management of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 and 2) the guidelines developing conflict management of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The sample group was 39 school administrators and 278 teachers. The research instruments were rating scale questionnaire, the current condition had the reliability of the whole document equal to .853 and the desirable condition had the reliability of the entire document equal to .909, structured interview and the assessment of suitability and feasibility of the Guidelines. The statistics that used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation, Index of Item Objective Congruence, Cronbach's alpha coefficient; α and Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The findings of this research were as follows: 1) The overall current condition and desirable condition of conflict management of administrators was in the high level and the priority of needs was sorted in descending order including concession, compromise, overcoming, collaboration and avoidance, respectively. 2) Guidelines developing conflict management of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 covered 5 elements. The assessment result found that both of suitability and feasibility of guidelines developing conflict management of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 were in the highest level.

Keywords : 1. Conflict 2. Conflict Management 3. Guidelines conflict management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ปกติที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สังคม จนถึงระดับประเทศ เพราะมีความแตกต่างกันทั้งวิถีชีวิต วิถีคิด โลกทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อ เมื่อมาอยู่ร่วมกัน ความแตกต่างทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน นำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด ต้องยอมรับกันว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก หากเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรและก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้น ทางออกที่ถูกต้องเหมาะสม คือ การหาวิธีเผชิญกับความขัดแย้งอย่างเข้าใจและใช้ศาสตร์ของการเจรจาต่อรองตามที่ Pneuman and Brueh (1982) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเนื่องจากองค์ประกอบด้านบุคคล ปัญหาของการปฏิสัมพันธ์และสภาพขององค์กร ซึ่งปัญหาความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติของบุคคลในองค์กร ในสังคม ความขัดแย้งไม่ได้เลวไปเสียทั้งหมดหรือดีไปเสียทั้งหมด ความขัดแย้งมีประโยชน์และโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญทางสังคมที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นจำนวนมากโดยการอยู่ร่วมกันย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในหลายๆ ด้าน

เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม เพศ อายุ การรับรู้ รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้บรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทั้งตนเองและองค์กร ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดีและเก่งของสังคมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 5) ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ คือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยบรรยากาศที่สำคัญประการหนึ่ง คือ บรรยากาศในเรื่องของความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศที่เป็นในทิศทางบวกหรือลบของโรงเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์, 2552)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน ขู่เข็ญและคุกคาม จากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงในที่สุด และในทางตรงกันข้ามหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน ความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญก้าวหน้า บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องยืนหยัดอย่างมีสติพร้อมพร้อมด้วยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและเอาชนะให้ได้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ (เชมมารี รักชูชีพ, 2553)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษาและเป็นอีกองค์การหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไปได้ เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาสในสังกัดมากถึง 213 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2566) ดังนั้น จึงมีสายงานการบังคับบัญชาตามลำดับและเมื่อมีบุคคลจำนวนมากที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง แต่ระดับความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับใดไม่มีการเผยแพร่หรือศึกษาระดับความขัดแย้งนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาต่อไป

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 317 คน โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และ ครู 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .853 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยรวมของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยรวมของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการประนีประนอม	4.23	0.10	มาก	4.54	0.07	มากที่สุด	0.073	2
2. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.37	0.24	น้อย	2.46	0.25	น้อย	0.038	5
3. ด้านการเอาชนะ	3.05	0.48	ปานกลาง	3.27	0.56	ปานกลาง	0.072	3
4. ด้านการยอมให้	4.20	0.20	มาก	4.54	0.17	มากที่สุด	0.081	1
5. ด้านการร่วมมือ	4.29	0.08	มาก	4.55	0.09	มากที่สุด	0.061	4
โดยรวม	3.63	0.87	มาก	3.88	0.96	มาก		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.63$, S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}= 4.29$, S.D.= 0.08) รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}= 4.23$, S.D.= 0.10) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}= 2.37$, S.D.= 0.24)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.88$, S.D.= 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}= 4.55$, S.D.= 0.09) รองลงมา คือ

ด้านการประนีประนอมและการยอมให้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.07, 0.17 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 2.46, S.D. = 0.25)

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมให้ (PNI_{modified} = 0.081) ด้านการประนีประนอม (PNI_{modified} = 0.073) ด้านการเอาชนะ (PNI_{modified} = 0.072) ด้านการร่วมมือ (PNI_{modified} = 0.061) และด้านการหลีกเลี่ยง (PNI_{modified} = 0.038) ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประนีประนอม	4.79	0.21	มากที่สุด	4.68	0.24	มากที่สุด
2. การหลีกเลี่ยง	4.75	0.22	มากที่สุด	4.68	0.27	มากที่สุด
3. ด้านการเอาชนะ	4.84	0.25	มากที่สุด	4.76	0.12	มากที่สุด
4. ด้านการยอมให้	4.87	0.15	มากที่สุด	4.73	0.27	มากที่สุด
5. ด้านการร่วมมือ	4.87	0.15	มากที่สุด	4.68	0.21	มากที่สุด
โดยรวม	4.82	0.05	มากที่สุด	4.71	0.03	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.05) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.03)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องด้วยเป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เป็นการพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเกือบทุกครั้งและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ค่าเฉลี่ยทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านความร่วมมือในภาพรวมมีระดับปฏิบัติที่สูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ วีระวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการเผชิญหน้า ด้านการเอาชนะ และด้านการยอมให้ ตามลำดับและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้หลักเหตุผลและด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

ด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องด้วยการหลีกเลี่ยงเป็นการจัดการความขัดแย้งโดยไม่สนใจต่อสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง ไม่กระทำการใดๆ ที่จะทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งคลี่คลายลง หลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้ตนเองไม่สบายใจจากความขัดแย้ง ไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ปล่อยให้ปัญหาความขัดแย้งทุกอย่างคลี่คลายไปเอง วางเฉยกับปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นและพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความโต้แย้ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ค่าเฉลี่ยทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการหลีกเลี่ยงในภาพรวมมีระดับปฏิบัติที่ต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ สุวรรณแสง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้หลักเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเป็นอันดับต่ำสุด

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการยอมให้ มีค่า PNI สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่า PNI ต่ำที่สุด เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ด้านการยอมให้ เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แตกต่างกันมากที่สุด สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปฏิบัติที่ต่ำแต่สภาพที่พึงประสงค์ต้องการให้อยู่ในระดับปฏิบัติที่มากที่สุด เนื่องจากการยอมให้เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยการเสียสละบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีความเสียสละและใจกว้าง เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองมากกว่าการทำให้เกิดความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แก้วพล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

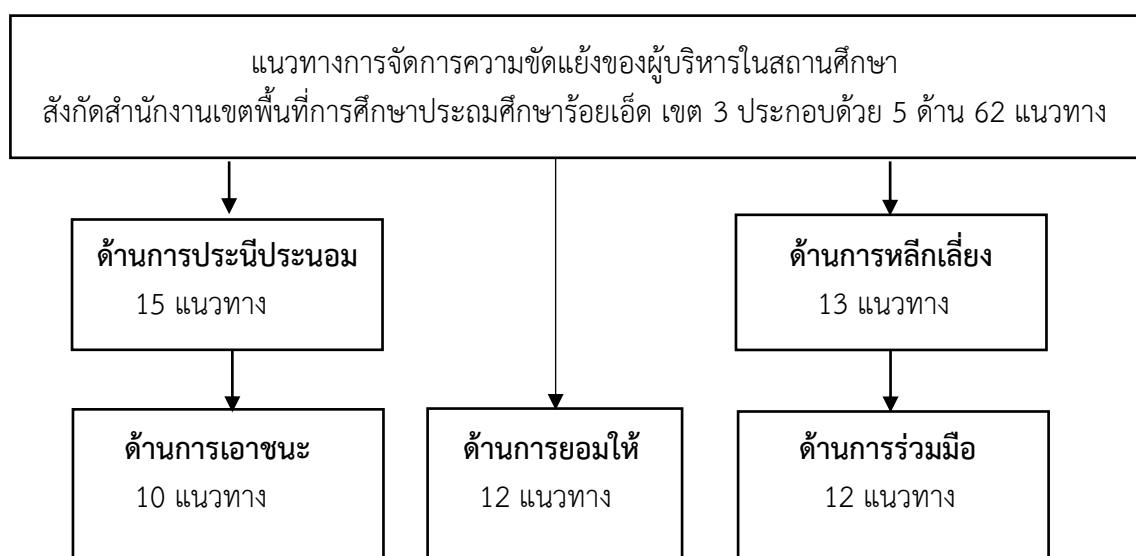
ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการการพัฒนาโดยเรียงลำดับความต้องการการพัฒนาจากมากไปน้อย ดังนี้ การร่วมมือ การเอาชนะ การยอมให้ การประนีประนอมและการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากเมื่อเกิดความขัดแย้งบางที่จะพยายามมุ่งชัยชนะโดยยึดตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย

6.2 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน 62 แนวทาง โดยด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการยอมให้และด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านการเอาชนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โฉมวิไล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการพัฒนาแนว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับฟังข้อมูล ด้านการเจรจาต่อรองแก้ไขปัญหา และด้านการใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กกาญจนา แก้วพล (2560) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษพบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน 62 แนวทาง



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยพบว่าด้านการยอมให้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารความขัดแย้งโดยเน้นเรื่องการยอมให้หรือให้โอกาสซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมการยอมให้ซึ่งจะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและลดการเผชิญหน้าในความขัดแย้ง และส่งเสริมทักษะการยอมให้ผ่านการอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความเข้าใจซึ่งกันและกันในระดับบุคคล

8.1.2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการประนีประนอม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสอง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารความขัดแย้งโดยเน้นเรื่องการประนีประนอม ควรมีการฝึกอบรมและกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถหาจุดร่วมและการประนีประนอมได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นย้ำการให้ความสำคัญกับการฟังและการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิจัยพบว่าด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ในองค์กร

8.2.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยการใช้แนวทางที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยการหลีกเลี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3.2 ด้านการยอมให้มีค่า PNI สูงที่สุด ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมให้ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วพล. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เชมมารี รักชูชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ทริปปี้ล กรุ๊ป.

- จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. 4(1). 1-19.
- จิรภัทร์ โฉมวิไล. (2562) . การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ นามบุญลือ. (2544). การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์. (2552). การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอพีกราฟิคดีไซน์และการพิมพ์จำกัด.
- สรายุทธ วีระวงศ์. (2564). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยการศึกษา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2566). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566. ร้อยเอ็ด : กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Pneuman, W.R., & Bruehl. E.M. (1982). Managing Conflict: A Complete Process Centered Handbook. Englewood for Managing Conflict in Complex Organization. *Human Relations*. 38(1). 35-49.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ตลอดจนการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงยิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและแนะแนวทางให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม คุณประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพาคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง

**การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2***
**THE DEVELOPMENT PROGRAM TO ENHANCE DIGITAL LEADERSHIP OF TEACHERS
IN THE KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ภรณ์จิรา วิชาชัย¹, สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ²
Pornjira Wichachai¹, Suttipong Hoksuwan²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}
Email : 66010581048@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู และ 2) พัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 307 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรฐานค่า และการพัฒนาและประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ความเป็นพลเมืองดิจิทัล และความร่วมมือทางดิจิทัลตามลำดับ ส่วนการสื่อสารดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นต่ำสุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาจะแบ่งเป็น 4 Module ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ความร่วมมือทางดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และความเป็นพลเมืองดิจิทัล ส่วนผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำดิจิทัล 2. โปรแกรมพัฒนา 3. ครู

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the current conditions, desired conditions, and needs for enhancing digital leadership among teachers, and 2) develop and evaluate a digital leadership enhancement program for teachers under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 307 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. Data were collected using a rating scale questionnaire. Program development and evaluation were conducted with input from three purposively selected experts. The research instruments included a semi-structured interview and an evaluation form assessing the appropriateness and feasibility of the program. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings revealed that: 1) The current level of teachers' digital leadership was moderate, while the desired level was rated as very high. The areas with the highest identified needs were: the use of digital technology in teaching and learning, digital citizenship, and digital collaboration, respectively. Digital communication showed the lowest level of need. 2) The developed digital leadership enhancement program consisted of five main components: principles, objectives, content, development process, and assessment and evaluation. The content was divided into four modules: the use of digital technology in teaching and learning, digital collaboration, digital communication, and digital citizenship. The overall evaluation of the program indicated that it was highly appropriate and feasible for implementation among teachers under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords : 1. Digital Leadership 2. The Developing Program to Enhance 3. Teachers

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน โดยส่งผลต่อกระบวนการผลิต การบริการ การศึกษา สาธารณสุข และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม กระทรวงศึกษาธิการได้ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาคณาจารย์ในทุกมิติและช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และ

มีคุณภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมดิจิทัลและแอปพลิเคชันด้านการศึกษามาประยุกต์ใช้ร่วมกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างหลากหลาย เพื่อยกระดับการศึกษาไทยอย่างบูรณาการ และลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลที่เกิดจากความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาครูให้สามารถใช้ภาวะผู้นำเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ครูในฐานะผู้นำทางการศึกษา ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ผสมเข้ากับกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในระบบการศึกษา และเตรียมความพร้อมรับมือกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม, 2560) โดยการเตรียมความพร้อมของครูให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างแท้จริง มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพที่ทำให้ครูมีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ครูต้องสามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสม พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ที่สามารถต่อยอดด้วยความคิดสร้างสรรค์ได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ สร้างคนดี มีปัญญา มีความสามารถ พัฒนาครู บุคลากรสู่มืออาชีพ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้กำหนดพันธกิจ ข้อที่ 6 คือ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ และข้อที่ 8 คือ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2566) จากการวิเคราะห์นโยบายดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สร้างโอกาสแก่ผู้เรียนในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ภายใต้การใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่ทันสมัย จะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ และนักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ทั้งระดับชั้นประถมศึกษา

ปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 พบว่า ในภาพรวมผลการทดสอบของนักเรียนทั้ง 2 ระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกระดับวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2567) สะท้อนให้เห็นว่า ภาพรวมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูอย่างจริงจัง โดยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งจะมุ่งหวังการพัฒนาคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการแสดงออกในยุคดิจิทัลของครู โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สำหรับเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบบออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัล

2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 307 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู จากการเทียบสัดส่วนประชากรตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie และMorgan, 1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตามขนาดของโรงเรียน และเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) โดยใช้รูปแบบของ Likert กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน

3) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI)

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1) ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2) ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	2.54	0.56	ปานกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด	0.815	1
2. ความร่วมมือทางดิจิทัล	2.57	0.50	ปานกลาง	4.52	0.52	มากที่สุด	0.759	3
3. การสื่อสารดิจิทัล	2.60	0.49	ปานกลาง	4.54	0.49	มากที่สุด	0.746	4
4. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	2.58	0.50	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด	0.775	2
โดยรวม	2.57	0.51	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด	-	-

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X}$ = 2.60) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}$ = 2.58) และด้านความร่วมมือทางดิจิทัล ($\bar{X}$ = 2.57) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.54) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.61) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.58) และด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือทางดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.815) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.775) ด้านความร่วมมือทางดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.759) และด้านการสื่อสารดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.746) ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5.2.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาจะแบ่งเป็น 4 Module ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ความร่วมมือทางดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และความเป็นพลเมืองดิจิทัล แสดงดังภาพที่ 1

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู	
หลักการ	โปรแกรมนี้นำมาพัฒนาทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของครู มีเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ความร่วมมือดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และความเป็นพลเมืองดิจิทัล โปรแกรมใช้แนวทาง 70-20-10 ในการพัฒนา คือ 70% จากประสบการณ์จริง 20% จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 10% จากการอบรม ช่วยให้ครูปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เนื้อหา	Module 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน Module 2 ความร่วมมือทางดิจิทัล Module 3 การสื่อสารดิจิทัล และ Module 4 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
กระบวนการพัฒนา	หลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม ประกอบด้วยการพัฒนางานในหน้าที่ คิดเป็น 70% การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ คิดเป็น 20% และการฝึกอบรม คิดเป็น 10%
การวัดและประเมินผล	ประเมินผลผ่านการประเมินตนเองก่อน-ระหว่าง-หลังการพัฒนา การซักถามและให้ข้อคิดเห็น การทำกิจกรรมที่กำหนด ความสนใจในการศึกษาด้วยตนเอง และผลการทดสอบประจำบทเรียนโดยต้องได้ไม่น้อยกว่า 70% เพื่อรับเกียรติบัตร

ภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5.2.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.หลักการ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.52	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.50	0.51	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.64	0.53	มากที่สุด	4.68	0.51	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.61	0.51	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกเป็นรายข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.61

ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมเท่ากับ 4.66 ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสื่อสารดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านความร่วมมือทางดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลยังไม่สูง อาจเป็นเพราะประเด็นนี้ถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับครู ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัว เสริมทักษะทางเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563) การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น โดยลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ความร่วมมือทางดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ แสงทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การประยุกต์ใช้ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การบริหารทรัพยากรดิจิทัล และ 4) การสอนบูรณาการดิจิทัล ตามลำดับ

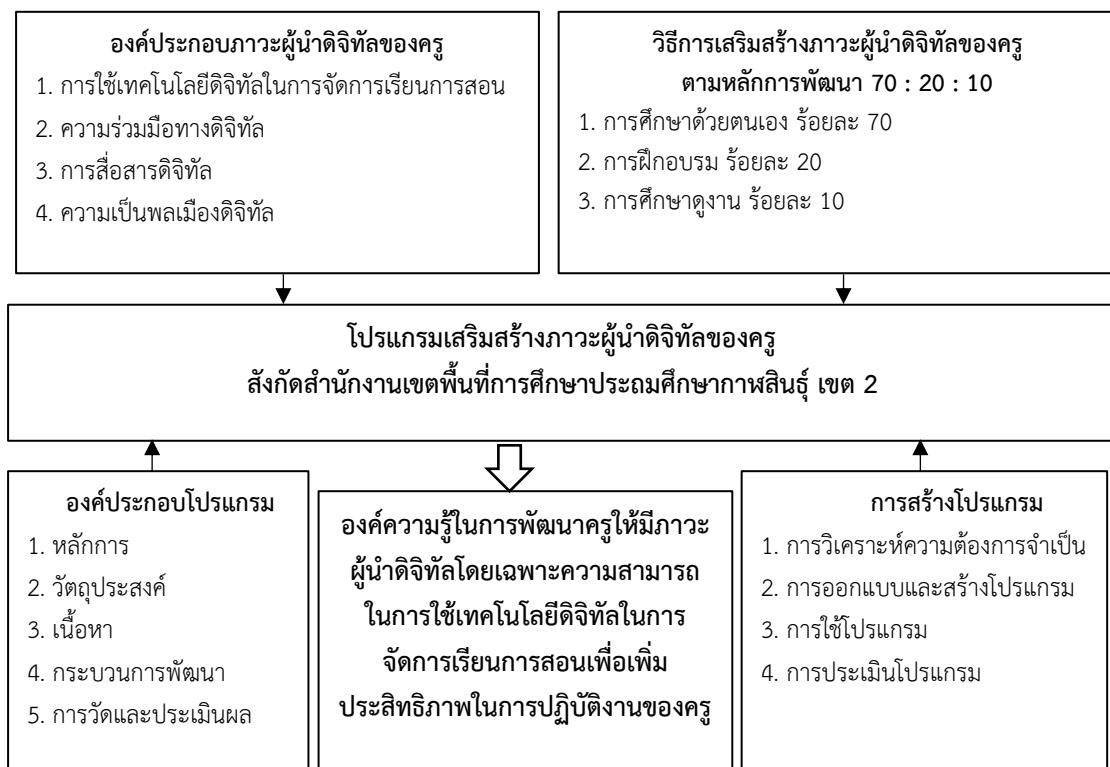
6.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน Module 2 ความร่วมมือทางดิจิทัล Module 3 การสื่อสารดิจิทัล และ Module 4 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาด้วยการศึกษาดูงาน และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ แสงทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ มี 4 Module ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรดิจิทัล การสอนบูรณาการดิจิทัล การประยุกต์ใช้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล 4) วิธีพัฒนา โดยยึดตามกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย 1) การศึกษาเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง (10%) 2) การฝึกอบรม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (20%) 3) การบูรณาการกับปฏิบัติงานจริง (70%) และ 5) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

6.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการ ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ กระบวนการพัฒนา ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักการ ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหา ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ กระบวนการพัฒนา ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวัชรภรณ์ แสงทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย องค์ความรู้ที่ได้รับ คือ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 คาดว่าจะส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรจัดทำโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาครูในด้านภาวะผู้นำดิจิทัล หรือพัฒนาในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานในยุคที่วงการการศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู เสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในพื้นที่มีคุณภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อศึกษาลึกลงไป เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) และการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). **รายงานประจำปี 2562 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

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

เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม. (2560). บทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำในสังคมยุคดิจิทัล. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 9(2). 81-92.

วัชรภรณ์ แสงทิพย์. (2565). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2566). **แผนปฏิบัติการปี 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 (ทบทวน พ.ศ. 2567)**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2563). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล = School Management in Digital**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณาจารย์ กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนทำให้วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*

THE GUIDELINES FOR CREATING RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNITIES AND SCHOOLS
UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปภาวดี อรุณโณ¹, พนายุทธ เชยบาล²
Paphawadee Arunno¹, Panayuth Choeybal²
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี^{1,2}
Udon Thani Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : 66120605121@udru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความ
ต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 3) ประเมินแนวทางการสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 331 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน
17 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์กึ่ง
โครงสร้าง และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย
ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ด้านการบริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ และ ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) แนวทาง
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 แนวทาง (1) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มี 2 แนวทาง
(2) ด้านการบริการชุมชน มี 3 แนวทาง (3) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน
อื่นๆ มี 4 แนวทาง (4) ด้านการประชาสัมพันธ์ มี 3 แนวทาง และ (5) ด้านการมีส่วนร่วม มี 3 แนวทาง
ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าใช้ได้ทุกแนวทาง 3) แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน
กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความเป็นประโยชน์
ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. แนวทาง 2. การสร้างความสัมพันธ์ 3. ชุมชน 4. โรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this article were: 1) to study the actual states, expected states, and needs of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the guidelines of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, and 3) to assess the guidelines of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 331 teachers and 17 important informants. The research instrument was a five rating-scale questionnaire. The reliability of the actual state was 0.96 and the expected state was 0.98. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings of this research were as follows: 1. The actual state of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level, the expected state was at the highest level. The need is ranked from most to least as follows: community support, community service, creating relationship with communities and other agencies, public relation, and participation. 2. The guidelines of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 had 5 components, 15 approaches that components consisted of community support with 2 approaches, community service with 3 approaches, creating relationship with communities and other agencies with 4 approaches, public relation with 3 approaches, and participation with 3 approaches. They were confirmed applicable by experts. 3. The guidelines of creating relationship between communities and schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 were at the highest level in utility, feasibility, propriety, and accuracy.

Keywords : 1. Guideline 2. Creating relationship 3. Community 4. School

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

บ้าน วัด ชุมชน เป็น 3 เสาหลักความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของโรงเรียนผู้บริหารที่เปรียบเหมือนแนวทางในการประสานทั้งสามฝ่ายเข้าด้วยกัน ซึ่ง บ้าน วัด โรงเรียน หรือที่เรียกว่า “บวร” คือ สามเสาหลักคู่สังคมไทย ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เกื้อกูลประเทศไทยมาช้านาน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ผ่านมาก็ยึดหลักการนี้มาโดยตลอด เพราะทั้งบ้านและวัด โดยรวมแล้วก็คือชุมชนที่อยู่ในแวดล้อมใกล้ชิดโรงเรียนโดยความจริงที่ยอมรับกันทั่วไปคือ “โรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้” การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง

2 ฝ่าย คือ สถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษา และชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้ทราบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกันและช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์กับโรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนและโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม โดยความร่วมมือระหว่างทั้งสองฝ่ายสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2562) การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมโรงเรียน มีประโยชน์ช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนแบ่งปันความรู้และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ องค์กร ไม่แสวงหาผลกำไร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน และพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนมากขึ้น การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 7 อำเภอ ดังนี้ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอส่องดาว และอำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 255 โรงเรียน (ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ Big Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ มีการสนับสนุนในกิจการของโรงเรียน และโรงเรียนกับชุมชนต้องเกื้อกูลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนร่วมและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป แต่ผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย ยังพบอุปสรรค ด้านการบูรณาการความร่วมมือเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีความล่าช้า ซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงเรียนด้วยเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ว่าศึกษาอย่างไร แล้วหาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างไร ทั้งนี้จะได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และผู้ที่

เกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแนวทางในการวางแผนในการบริหาร ได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และได้แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ที่เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ที่เหมาะสม ไปปรับใช้ในการประเมิน หรือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยแต่ละระยะของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 331 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 34 ข้อ แบ่งเป็น ด้านที่ 1 จำนวน 6 ข้อ ด้านที่ 2 จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 3 จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 4 จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 5 จำนวน 7 ข้อ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อมีค่า 1.00 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form และเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง แล้วนำมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวันเวลา และสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลเชิงเนื้อหาโดยวิธีการพรรณนาเนื้อหา และยืนยันแนวทาง โดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ยืนยันแนวทาง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 60 สามารถใช้แนวทางได้

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความถูกต้องและครอบคลุม (Accuracy Standards) ตามแนวทางการประเมินของสต์เฟิลบีม และชินก์ฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์เป็น 5 ระดับ กลุ่มผู้ประเมินทั้งหมด จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ที่ไม่ใช่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินแนวทาง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงกลุ่มผู้ประเมิน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการประเมินแนวทาง และประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวันเวลา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็น โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ด้านการบริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ และ ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล ดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) และ ลำดับของความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชนกับ โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แผลผล	$\bar{X}$	S.D.	แผลผล		
1. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.42	0.73	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.075	4
2. ด้านการบริการชุมชน	4.18	0.87	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด	0.104	2
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.19	0.80	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด	0.105	1
4. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	4.34	0.77	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด	0.078	3
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	0.69	มากที่สุด	4.73	0.52	มากที่สุด	0.043	5
โดยรวม	4.33	0.77	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด	0.08	

5.2 แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 แนวทาง (1) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มี 2 แนวทาง (2) ด้านการบริการชุมชน มี 3 แนวทาง (3) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ มี 4 แนวทาง (4) ด้านการประชาสัมพันธ์ มี 3 แนวทาง และ (5) ด้านการมีส่วนร่วม มี 3 แนวทาง ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าได้ทุกแนวทาง

5.3 แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแผลผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นประโยชน์

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	การประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แผลผล
1. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการบริการชุมชน	4.90	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.90	0.10	มากที่สุด

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	การประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.90	0.10	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.90	0.18	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นไปได้

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	การประเมิน ด้านความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.40	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการบริการชุมชน	4.70	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	4.70	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.70	0.60	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเหมาะสม

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	การประเมิน ด้านความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.70	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการบริการชุมชน	4.90	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.80	0.30	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.80	0.32	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความถูกต้องครอบคลุม

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	การประเมินด้านความถูกต้องครอบคลุม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.70	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการบริการชุมชน	4.70	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.70	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.74	0.40	มากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยสภาพปัจจุบันของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน แจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีส่วนร่วมและรับทราบในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน แก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน เชิญผู้นำชุมชนสามารถเข้าร่วมเป็นเกียรติและเป็นประธานในงานกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ โกลด์ (Gold, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง การให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุม ไปถึงความต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชนและโรงเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและนักศึกษาที่มีรายได้ต่างจะมีปัญหาในการมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนสภาพที่คาดหวังของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ด้านประชาสัมพันธ์มีสภาพที่คาดหวังมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านประชาสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แซนเดอร์ส (Sanders, 2002) ได้ทำการศึกษาความต้องการความร่วมมือและการ

เพิ่มการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนของนักเรียนแอฟริกา อเมริกา โดยจัดรายวิชาที่เกี่ยวกับการลงมือปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือและการสื่อสารระหว่าง บ้านกับโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในประเทศอเมริกา พบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน เมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น จะทำให้มีการเพิ่มการสื่อสาร และร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น นักเรียนมีผลการเรียนดีเพิ่มขึ้น และความ ต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการสนับสนุนจากชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนนั้นมีความสำคัญต่อการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน โดยโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มชมรมมูลนิธิและ สมาคมต่าง ๆ ของชุมชนในการช่วยเหลือนักเรียน ได้รับมอบทุนการศึกษา ให้ความรู้และส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอนจากหน่วยงานภาครัฐในชุมชน สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านแรงงาน ในการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ จากชุมชน สอดคล้องกับที่ รณกร ไช่นาค และคณะ (2562) ได้กล่าวถึง การ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนไว้ว่า ผู้นำชุมชนหรือผู้มีชื่อเสียงในชุมชนเข้าร่วมเป็นเกียรติและเป็น ประธานในงานกิจกรรมของโรงเรียน มีกลุ่มชมรม มูลนิธิและสมาคมต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือในการ มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนและโรงเรียนมีวิทยากรในชุมชนเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน

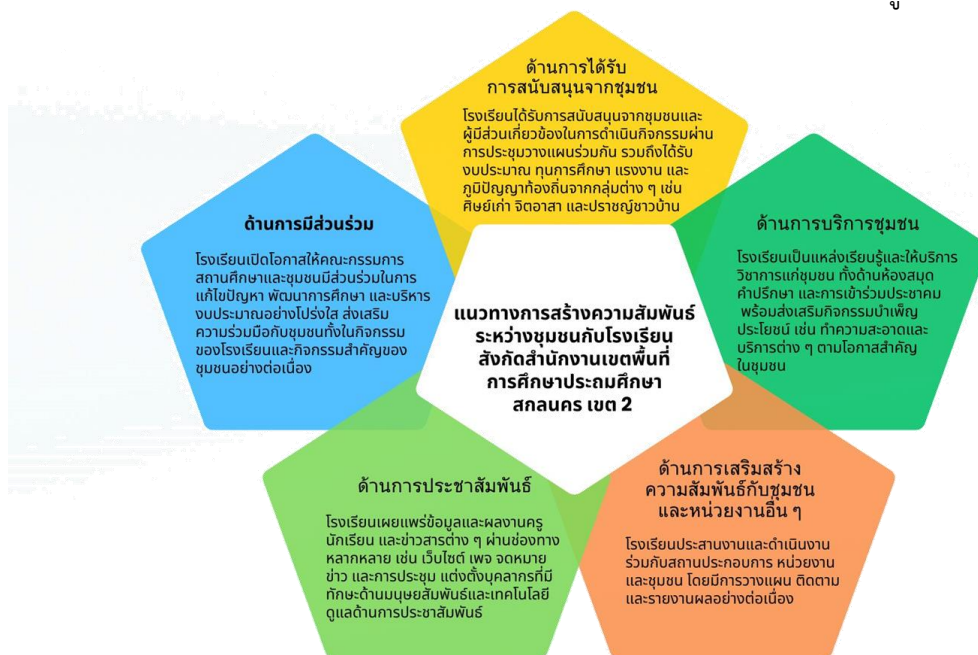
6.2 แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มี 2 แนวทาง ด้านการบริการชุมชน มี 3 แนวทาง ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ หน่วยงานอื่นๆ มี 4 แนวทาง ด้านการประชาสัมพันธ์ มี 3 แนวทาง และ ด้านการมีส่วนร่วม มี 3 แนวทาง ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง ซึ่งแนวทางที่ได้ทั้ง 5 ด้าน มีความสอดคล้องกับที่ รณกร ไช่นาค และคณะ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน หรือผู้มีชื่อเสียงในชุมชนเข้าร่วมเป็นเกียรติและเป็นประธานในงานกิจกรรมของโรงเรียน มีกลุ่มชมรม มูลนิธิและสมาคมต่างๆ ให้ความช่วยเหลือในการมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนและโรงเรียน มีวิทยากรในชุมชนเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน สอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ที่กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ คือการให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับนโยบายเป้าหมายกิจกรรมกฎระเบียบและ สวัสดิการต่างๆ ของโรงเรียนโดยใช้สื่อต่างๆ ได้แก่ จดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์ ต่างๆ จากโรงเรียนถึงผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อให้ข้อมูลต่างๆ และสอดคล้องกับ รณกร ไช่นาค (2560) ที่กล่าวว่า ผู้นำชุมชนหรือผู้มีชื่อเสียงในชุมชนควรมีบทบาทในการเข้าร่วมเป็นเกียรติและเป็น ประธานในงานกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความจริงใจต่อกันอย่างสม่ำเสมอมีกลุ่ม ชมรม มูลนิธิและ สมาคมต่างๆ ให้ความช่วยเหลือใน การมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนและโรงเรียนมีวิทยากร ในชุมชนเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียนด้วย

6.3 ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2 ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญนั้น มีการให้ข้อมูลที่เป็นจริงจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา ซึ่งถือว่าแนวทางดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่สนใจนำไปปรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนในสังกัด สอดคล้องกับ สตัฟเฟิลบีม และ ชิงก์ฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินในปัจจุบันนี้ความหมายอันเป็นที่ยอมรับในหมู่นักประเมินก็คือความหมายที่ 1 กระบวนการรวบรวมสารสนเทศของสิ่งที่ประเมิน เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งนั้น กับความหมายที่ 2 คือ กระบวนการอย่างเป็นระบบในการกำหนดหรือตัดสินคุณภาพ (หรือคุณค่า) และคุณประโยชน์ของสิ่งที่ได้รับการประเมิน

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ความรู้ที่ได้รับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดมีการดำเนินการ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านการบริการชุมชนมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรส่งเสริมและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้บริการชุมชนเพิ่มมากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจเปลี่ยนเรื่องใหม่เพื่อต่อยอดจากเดิม และอาจจะเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน หรือ การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ PAR

9. เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University. 7(2). 1350-1353.
- ธนากร ไช้เนค. (2562). แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2562). การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา BIG DATA สพป.สกลนคร เขต 2. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2567. จาก <https://bigdata.sakon2.go.th/>
- Gold, S.E. (2000). Communication organizing neighborhood high school: Promises and Dilemmas in building parent-educator partnership and collaborations. English : Proquest Digital Dissertations.
- Sanders, D. A. (2002). The dynamics of parent-school communication, collaboration, and African American students' success: A participatory action research study. Dissertation Abstracts International. 63(6). 2118. (UMI No. 3056046).
- Stufflebeam D. L., & Shinkfield A. J. (2007). Evaluation theory, models & applications. San Francisco : Jossey-Bass.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญภา ยืนยาว ประธานกรรมการสอบ และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ กรรมการสอบ ที่ได้ให้ข้อคิดคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*

DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO STRENGTHEN LEARNING MANAGEMENT
LEADERSHIP OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE OF MAHASARAKHAM

จิราพร จันคง¹, สินธวา คามดิษฐ์²
Jiraporn Chankhong¹, Sinthawa Khamdit²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}
Email : 66010581013@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้และ 2) เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 314 คน ผู้ให้ข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน และประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบกิจโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าดัชนีจากมากไปน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

คำสำคัญ : 1. โปรแกรม 2. ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ 3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้

ABSTRACT

This research aimed (1) to examine the current and desired states, as well as the needs, regarding leadership in learning management among teachers, and (2) to develop and evaluate a program designed to enhance such leadership among teachers under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Maha Sarakham. A mixed-methods research design was employed. The sample included 314 teachers, three key informants for learning management, and five experts for program evaluation. Research instruments comprised a questionnaire, a semi-structured interview protocol, and a program appropriateness and feasibility assessment form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

The findings revealed that; 1) the current level of leadership in learning management among teachers was at a moderate level, while the desired level was rated highest. The needs, ranked in descending order of PNI, were as follows: learning management processes; curriculum development and implementation; leadership in educational change; and vision for learning management. 2) The developed program consisted of principles, objectives, content, development processes, and assessment methods. The evaluation results indicated that both the appropriateness and feasibility of the program were rated at the highest level.

Keywords : 1. Program 2. Leadership in Learning Management 3. Enhancing Leadership in Learning Management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้เน้นการพัฒนาการศึกษาที่เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษา จึงถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำทาง สังคม การเข้าถึงการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนควรมีโอกาส เข้าถึงการศึกษาที่ดี เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนี้ยังมีการมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนใน การเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการ ทำงานร่วมกันมีความสำคัญมาก การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนา การศึกษาผ่านการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนา แนวทางการสอนที่เหมาะสมและทันสมัย โดยครูจะต้องพัฒนาเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและการปลูกฝังความรู้ให้กับพลเมืองและสังคม การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การบริหารการศึกษาในปัจจุบันต้องคำนึงถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นโยบายประเทศไทย 4.0 และการศึกษา 4.0 ของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (พชรวิทย์ จันทรศิริสร, 2560)

การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาระบบการศึกษาไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การพัฒนาครูเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้ครูมีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกปัจจุบัน การพัฒนาครูจึงต้องเน้นการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ผ่านการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย การพัฒนาครูจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและสังคม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างครูที่มีคุณภาพและสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ภาวะผู้นำในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในห้องเรียนและเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการคุณภาพการศึกษา การพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ครูที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ การพัฒนาภาวะผู้นำของครูจะช่วยให้สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีภาวะผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนและเพื่อนครู เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Fullan, 1994) การมีภาวะผู้นำในครูไม่เพียงแต่เป็นการสอนเนื้อหา แต่ยังรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองจะช่วยสร้างครูที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ครูที่มีภาวะผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและมีความกระตือรือร้นในการเรียน

ภาวะผู้นำของครูต้องการการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการระบุปัญหาและข้อขัดแย้งในชั้นเรียน พร้อมทั้งแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาให้ครูมีภาวะผู้นำที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูและสถานศึกษา (Leithwood and Duke, 1999; Strodl, 1992) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยเฉพาะในกรณีที่ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างครู การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาภารกิจที่สำคัญเพื่อให้ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ หน่วยงานต้นสังกัดได้จัดทำกรอบทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2567)

จากข้อมูลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลงและปัญหาที่ครูขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรตามบริบทที่เหมาะสม

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในองค์กร

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

1) ศึกษาของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสังเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของ Crowther et al. (2002), Suranna and Moss (2002), York Barr and Duke (2004), ชนาธิป พรกุล (2545), กษมา วรวรรณ ณ ออยุธยา (2550), ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2550), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรชั้นพื้นฐาน (2553), อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554), จารุภัทร บุญส่ง (2556), รุติมา ไชยมหา (2556), รัชฎาพร พิมพิชัย (2556), ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557) ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้

2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 314 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทั้ง 31 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 เก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

1) สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน จากนั้นทำการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

2) สร้างโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มาสร้างโปรแกรมซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวม

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ ด้านการจัดเรียนรู้ ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	2.79	1.05	ปานกลาง	4.72	0.21	มากที่สุด	0.69	4
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	2.70	1.20	ปานกลาง	4.82	0.15	มากที่สุด	0.79	3

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้ ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. การพัฒนาหลักสูตร และ การใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้	2.67	1.09	ปานกลาง	4.88	0.10	มากที่สุด	0.83	2
4. กระบวนการจัดการ เรียนรู้	2.58	1.03	ปานกลาง	4.78	0.18	มากที่สุด	0.85	1
รวมเฉลี่ย	2.69	1.10	ปานกลาง	4.80	0.16	มากที่สุด	0.79	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

5.2 การสร้างโปรแกรมฯ โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงมาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรมฯ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างประกอบการยกย่องโปรแกรมฯ ปรากฏดังภาพที่ 1

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	
หลักการ	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มุ่งพัฒนาครูมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) เป็นการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น (20%) และการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือการอบรม (10%) โปรแกรมนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น เนื่องจากการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ครูที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์	เพื่อภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ
เนื้อหา	Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ (20 ชั่วโมง), Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง), Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (40 ชั่วโมง) และ Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ (50 ชั่วโมง)
วิธีการเสริมสร้าง	หลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม ประกอบด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงคิดเป็น 70% การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นคิดเป็น 20% และเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรมคิดเป็น 10%
การวัดและประเมินผล	การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการเสริมสร้าง และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม

ภาพที่ 1 โครงร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

หลังจากสร้างโปรแกรมแล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.60	0.48	มากที่สุด	4.27	0.52	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.66	0.52	มากที่สุด	4.66	0.43	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.90	0.23	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.71	0.45	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุด และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยตัวชี้วัด “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” และ “ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย” มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดแสดงให้เห็นว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญสูงสุดในแง่ของความจำเป็นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี

(2560) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ที่ดีควรเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยครูจะต้องออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และเอื้อต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูต้องใช้วิจักษณ์ในการเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ ตลอดจนต้องมีทักษะในการประเมินผลที่ไม่จำกัดเฉพาะการวัดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงกระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมกรเรียนรู้รอบด้าน ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นทั้งเป้าหมายและกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับนโยบาย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในรูปแบบของหลักสูตรอบรม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบททางการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

จากการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการประยุกต์ใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ตัวบ่งชี้ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ “การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียน” ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ โดย Tyler (1949) ได้เน้นย้ำว่า การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนจะช่วยให้ครูสามารถระบุลักษณะ ความสามารถ และปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะของผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง การที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุดอาจสะท้อนถึงความตระหนักของครูในความสำคัญของการวางรากฐานการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการหลักสูตรที่มีคุณภาพ ในทำนองเดียวกัน Taba (1962) และ Saylor et al. (1981) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า ควรเริ่มต้นจากการศึกษาความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคม การวิเคราะห์ผู้เรียนในลักษณะนี้จึงเป็นการปูพื้นฐานสำคัญในการออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สร้อยสุตา กรีน (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีคุณภาพมีผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

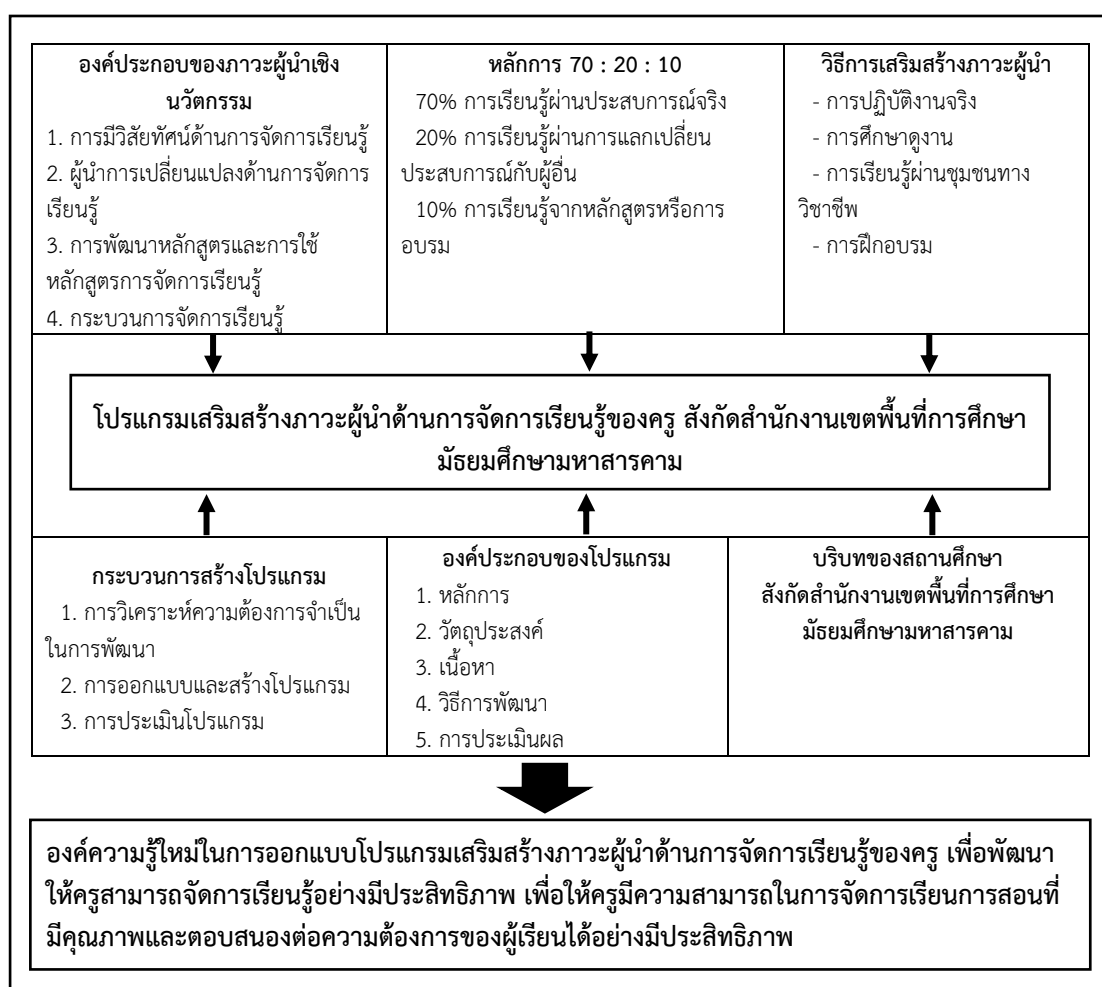
6.2 จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โปรแกรมดังกล่าวมีการออกแบบโดยเน้นองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล โดยโครงสร้างเนื้อหาของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962) ที่เน้นว่า การพัฒนาโปรแกรมควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของผู้เรียน เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายเลือกเนื้อหา และออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนจะช่วยให้โปรแกรมการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด โปรแกรมนี้ยังได้นำแนวคิด 70:20:10 มาใช้ในการออกแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยเน้นสัดส่วน 70% มาจากการ

เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เช่น การปฏิบัติงานในห้องเรียน 20% มาจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 10% มาจากการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Morgan McCall, Robert W. Eichinger และ Michael Lombardo จาก Center for Creative Leadership (2010) ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเกิดจากการเรียนรู้ในบริบทจริงที่ผสมผสานระหว่างภาคปฏิบัติและทฤษฎี นอกจากนี้ ผลการวิจัยในประเทศไทยของ รุจิรา มานะ (2565) ยังได้เสนอองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏอยู่ในโปรแกรมของการวิจัยนี้อย่างครบถ้วน การใช้กรอบแนวคิดนี้จึงเป็นหลักประกันว่าโครงสร้างโปรแกรมมีความครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา แนวทางปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของครูในด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย

6.3 จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการประเมินพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ซึ่งสะท้อนว่าโปรแกรมนี้ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและผู้ใช้งานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ความสำเร็จนี้สามารถอธิบายได้จากการที่โปรแกรมใช้หลักการพัฒนาเชิงระบบตามแนวคิดของ Senge (2004) ที่เสนอว่า การพัฒนาโปรแกรมควรผ่านกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการประเมินความต้องการ การตั้งวัตถุประสงค์ การวางแผน การพัฒนา และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยให้การพัฒนาโปรแกรมมีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ยังใช้รูปแบบการประเมินตามแนวทางของ Barr และ Keating (1990) ซึ่งเสนอโมเดลการพัฒนาโปรแกรม 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมิน การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้สามารถตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อประยุกต์ใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในครั้งนี้, ขั้นตอนต่างๆ ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับการประเมินความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการประเมินยังแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “การประเมินผล” ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$) รองลงมาคือ “วิธีการพัฒนา” และ “เนื้อหา” ซึ่งแสดงถึงการออกแบบที่ตอบสนองความคาดหวังของผู้ใช้งานจริงและมีการประเมินที่ครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการตามแนวคิดของ Fink (2005) ที่เน้นว่าโปรแกรมที่ดีควรประกอบด้วยสภาพปัญหา วัตถุประสงค์ ทฤษฎี กิจกรรม และการประเมินผลอย่างชัดเจน ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ รุจิรา มานะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมที่มีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบสามารถส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำครูและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างของโปรแกรมในการศึกษานี้โดยตรง ดังนั้น ผลการประเมินที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้และขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพจริงของสถานศึกษา

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ออกแบบและสร้าง รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามที่มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล ซึ่งเนื้อหา 4 Modul ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ที่บูรณาการหลักการ 70 : 20 : 10 เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้าง เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างครูให้มีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา ออกแบบและสร้าง รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรม เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติในสภาพแวดล้อมจริงของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ โดยการสะท้อนความคิดเห็นและร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของครู เพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนในสถานศึกษานั้นๆ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาและติดตามผลระยะยาวของการใช้โปรแกรมเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยออกแบบการวิจัยเชิงทดลองและเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มครูในระดับการศึกษาที่หลากหลายเพื่อทดสอบความเหมาะสมและความยืดหยุ่นของโปรแกรม

9. เอกสารอ้างอิง

- เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา. (2550). การพัฒนาการจัดการความรู้ เอกสารคำบรรยายการประชุมปฏิบัติการสำหรับทีมแกนนำนักจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2007q1/2007march30p6.htm>
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนาธิป พรกุล. (2545). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

- รัชฎาพร พิมพ์พิชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร กุลสานต์ และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 9(2). 150-157.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก https://www.ses26.go.th/?page_id=22319
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barr, Margaret J, and Keating, Lou A. (1990). **Developing effective student services programs**. London : Jossey-Bass.
- Crowther, Frank, Ferguson, Margaret, and Hann, Leonne. (2009). **Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success**. America : Corwin Press.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**. 30(3). 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). Transformational school leadership effects. **School Effectiveness and School Improvement**. 10(4). 451-479.
- Senge, Peter M. (2004). The leader's new work: Building learning organizations. **How Organizations Learn: Managing the search for knowledge**. 32(2004). 462-486.

- Strodl, P. (1992). **A model of teacher leadership**. Doctoral dissertation. Graduate School : University of Midwest.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). **Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation**. New Orleans : Los Angeles.
- Taba, H. (1962). **Curriculum development: Theory and practice**. New York : Harcourt, Brace & World.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we Know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. **Review of Educational Research**. 74(3). 255–316.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจากจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษา ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และขออุทิศคุณค่าของบทความวิจัยฉบับนี้แด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์*
THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE TEACHERS COMPETENCY IN
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA KALASIN

สุวรรณา กล้าหาญ¹, สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ²
Suwanna Klaharn¹, Suttipong Hoksuwan²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}
Email : 66010581071@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 2) เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 187 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ (1) ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ (3) คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. สมรรถนะครู 3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ABSTRACT

This research aimed to 1) to investigate the current conditions, desired conditions, and needs for enhancing teachers' competencies in active learning management, and 2) to develop and evaluate a competency enhancement program for teachers in active learning management, specifically targeting small schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Kalasin. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 187 teachers selected through stratified random sampling. Research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and a program suitability and feasibility assessment form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

The findings revealed that; 1) the current level of teachers' competencies in active learning management was moderate, whereas the desired level was rated highest. The prioritized needs for competency enhancement, ranked from highest to lowest, were: knowledge of active learning management, skills in active learning management, and characteristics related to active learning management. The developed enhancement program comprised principles, objectives, content and activities, development methods, and evaluation procedures. 2) The program content was structured into three modules: (1) knowledge of active learning management, (2) skills in active learning management, and (3) characteristics required for effective active learning management. The evaluation results indicated that both the program's suitability and feasibility were rated at the highest level.

Keywords : 1. Developing Program 2. Teacher competency 3. Active learning management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดการเรียนรู้ในยุคดั้งเดิมมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้จากครูไปยังนักเรียนในลักษณะที่เป็นทางการ โดยครูมีบทบาทในการควบคุมการเรียนรู้และนักเรียนรับข้อมูลจากการบรรยายและตำราเรียน การประเมินผลมุ่งเน้นการทดสอบความรู้จากการท่องจำ ขีดจำกัดของการเรียนรู้ในยุคดั้งเดิมอยู่ที่การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน เนื่องจากนักเรียนไม่มีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง การเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลจากครูมากกว่าการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมมากขึ้น (Dewey, 1938) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างครอบคลุม เน้นการเปลี่ยนจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นการท่องจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ครูทำหน้าที่เป็นโค้ช และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการ

เรียนรู้ ผ่านการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับตัวและพัฒนาตนเอง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างความแข็งแกร่งในเครือข่ายการเรียนรู้ ส่งเสริมการแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์ และช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทนทานขึ้น (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561) ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กเผชิญกับปัญหาหลายด้าน เช่น ขาดแคลนทรัพยากร การขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญ ขีดจำกัดด้านพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล, 2563) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยคะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษาขนาดเล็กต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่ทุกวิชา และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, 2566) ปัญหาหลักที่ต้องแก้ไขคือคุณภาพของผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีการวิเคราะห์โดยใช้ SWOT Analysis พบจุดอ่อนที่ จากการทำ SWOT จุดอ่อนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ คือ ครูยังขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงมีข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล ระบบนิเทศไม่ต่อเนื่อง และภาระงานที่รบกวนการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้การพัฒนาสมรรถนะยังไม่เกิดผลอย่างยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของครู เพื่อให้สามารถสอนและพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำทักษะและความรู้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคต (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, 2566)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูเพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในกระบวนการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในสังกัด เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูในสังกัด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์

1) ศึกษาของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์ประกอบตามแนวคิดของ Kolb, D. A. (2015), Hattie และ Donoghue (2016), González, E. (2020), Darling-Hammond, L. (2020), นิธดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาราดาวิทย (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิริสมบุญ (2565) ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์

2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 187 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทั้ง 30 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 เก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

1) สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน จากนั้นทำการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

2) สร้างโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มาสร้างโปรแกรมซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

องค์ประกอบของ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.01	0.81	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด	0.540	1
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.24	0.94	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด	0.414	2
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.27	1.04	ปานกลาง	4.51	0.70	มากที่สุด	0.382	3
รวมเฉลี่ย	3.17	0.93	ปานกลาง	4.56	0.66	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะด้านการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามลำดับ

5.2 การสร้างโปรแกรม โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างประกอบการร่างโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ปรากฏดังภาพที่ 1

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร	
หลักการ	โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาท และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิค การสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และ กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) การศึกษาดูงาน (20%) และการฝึกอบรบ (10%) โปรแกรมนี้ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและ กิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร
เนื้อหาและ กิจกรรม	Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (30 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (20 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (10 ชั่วโมง) รวมระยะเวลา 60 ชั่วโมง
วิธีการพัฒนา	หลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาดำเนินการโปรแกรม ประกอบด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) การศึกษาดูงาน (20%) และการฝึกอบรบ (10%)
การประเมินผล โปรแกรม	ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น และประเมินการรายงานอบรบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ภาพที่ 1 โครงร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

หลังจากสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม	4.73	0.33	มากที่สุด	4.47	0.33	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.90	0.23	มากที่สุด	4.50	0.28	มาก
3. เนื้อหาและกิจกรรม	4.80	0.33	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.53	0.48	มากที่สุด	4.60	0.15	มากที่สุด
5. การประเมินผลโปรแกรม	4.76	0.39	มากที่สุด	4.00	0.37	มาก
รวมเฉลี่ย	4.74	0.35	มากที่สุด	4.43	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมาก

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ฯ และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมเสริมสร้างฯ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น โดยลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังขาดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นสิ่งที่ครูต้องทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกันกับ

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ กระตือรือร้น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

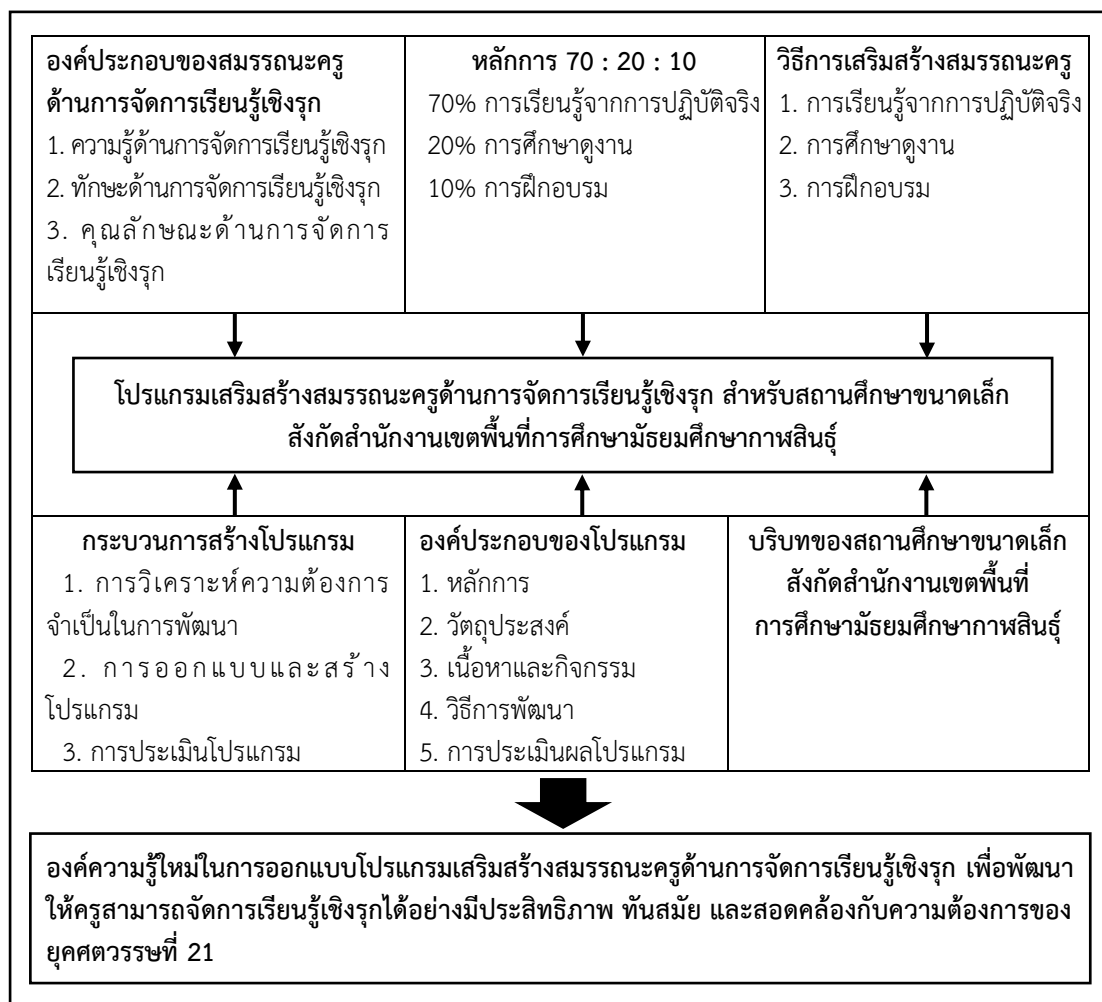
6.2 จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดยอาศัย กระบวนการสร้างโปรแกรม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การออกแบบและสร้างโปรแกรม และการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรมประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 คือ 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 20% การศึกษาดูงาน และ 10% การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม

6.3 จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้มีความเหมาะสมมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมาก สะท้อนว่ากระบวนการพัฒนาที่ใช้ในโปรแกรมมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาและกิจกรรมและวิธีการพัฒนา ก็อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวทันวิภา บุตติสี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์มีผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างครบถ้วน

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ออกแบบและสร้าง รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์โดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ที่มี 5 องค์ประกอบ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งเนื้อหา มี 3 Module ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ

คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ที่บูรณาการหลักการ 70 : 20 : 10 เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้าง เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา ออกแบบและสร้าง รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือควรมีการจัดอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะครูและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรพัฒนาโครงการอบรมจัดหลักสูตรอบรมที่

มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาว่าครูสามารถพัฒนาแนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีวิธีการพัฒนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างที่หลากหลายได้อย่างไร โดยอาจพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ครูได้มีรูปแบบและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล. (2563). การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก **พื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566. จาก <https://www.sesaoksn.go.th>
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. (2566). รายงานผลการวิเคราะห์ และ **สังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566. จาก <https://www.sesaoksn.go.th>
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). **การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ณิรดา เวชลักษณ์ (2561). **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning**. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลเอดูเคชั่น.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). **ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2565). **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วทันวิภา บุคตีสี่. (2565). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก : ถอดบทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สกศ.
- Darling-Hammond, L. (2020). **The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future**. New York : Teachers College Press.

- Dewey, J. (1938). **Experience and Education**. New York : Macmillan Company.
- González, E. (2020). **Enhancing student engagement through active learning strategies in a digital world**. Spain : Universidad de Granada.
- Hattie, J., & Donoghue, G. (2016). Learning Strategies: A Synthesis and Conceptual Model. **International Journal of Educational Psychology**. 16013(2016).
<https://doi.org/10.1038/npjscilearn.2016.13>
- Kolb, D. A. (2015). **Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development**. London : Pearson Education.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**. 30(3). 607-610.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ ที่กรุณาให้ข้อคิดคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุง พัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูงนอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*

CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE WORKPLACE
HAPPINESS OF PERSONNEL IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

วัชรพล ห้วยทราย¹, ยูวติดา ชาปัญญา²

Watcharaphon Huaisai¹, Yuvatida Chapanya²

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}

Roi Et Rajabhat University, Thailand.^{1,2}

Email : watthui5722@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และ 4) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จำนวน 273 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ (X_1) ด้านการสื่อสาร (X_4) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : 1. คุณลักษณะ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to; 1) Study the level of characteristics of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, 2) Study the level of the workplace happiness of personnel in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, 3) Study the relationship between the characteristics of school administrators and the workplace happiness of personnel in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan and 4) Study of the characteristics of school administrators that affect the workplace happiness of personnel in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The samples used in the research were 273 school administrators, deputy directors of schools, and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were Pearson Product's Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The research findings were as follows: 1) Characteristics of educational administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan as an overall was at the highest level. It was also at the highest level for each aspect. 2) The workplace happiness of personnel in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan as an overall was at the highest level. It was also at the highest level for each aspect. 3) Characteristics of educational institution administrators and the workplace happiness of personnel in school Under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan There is a high level of positive correlation ($r_{xy}=0.665$) with statistical significance at the .01 level. 4) Characteristics of school administrators included: decision (X_1), Communication (X_4), and creative thinking (X_3), These predictors could affect and predict 78.1% of the Happiness of personnel in schools with statistical significance at the .01 level.

Keywords : 1. Characteristics 2. School administrators 3. Happiness working

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สังคมในปัจจุบันหลายหน่วยงานกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเมือง ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ด้วยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (Performance) และการจัดทำดัชนีชี้วัด (KPI : Key Performance Indicator) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล (ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ,

2545) ซึ่งส่งผลต่อองค์การและบุคลากรในทางบวก คือ ทำให้ระบบงานชัดเจน และบุคลากรพัฒนาตนเองมากขึ้น ในทางลบ คือ ผลการดำเนินงานขององค์การเติบโตแบบไม่ยั่งยืน บรรยากาศการทำงานเคร่งเครียด และบุคลากรขาดความสมดุลในชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่ง บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุด เพราะสามารถสร้างนวัตกรรมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร การเสริมสร้างความสุข เป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะความสุขในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การ (เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิง, 2548)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General assembly) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมีมติให้วันที่ 20 มีนาคมของทุกปี เป็นวันความสุขสากลโดยตระหนักถึงความสำคัญของความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีในฐานะเป้าหมายและความปรารถนาสากลในชีวิตของมนุษย์ทั่วโลก (United Nations, 2012) สำหรับประเทศไทยโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพได้ให้การสนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข โดยกล่าวว่าการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืนและเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ, 2552)

องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การโดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข การสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรต้องเริ่มต้นจากการสร้างให้บุคคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและทำการสื่อสารภาพลักษณ์และเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงเป้าหมายนั้นร่วมกัน โดยการสร้างความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงานเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ พัฒนาองค์กรให้เกิดความสุขพลิตเพลิน ขจัดความขัดแย้ง โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำและการเลือกปฏิบัติควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานให้รู้จักภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน นอกจากนี้แล้วสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ก็คือตัวของผู้บริหาร หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร และบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความทุ่มเท สนุกสนาน และมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่องค์กรคาดหวังในที่สุด (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรมีคุณลักษณะที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนและคุณลักษณะของผู้บริหารก็มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูเช่นกัน หาก

ผู้บังคับบัญชาไม่มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานภายในองค์กร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบ ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารทุก ๆ ด้าน ล้วนเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน หน่วยงานการศึกษาที่จะนำสารสนเทศดังกล่าว ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารและด้านความเชื่อมั่นในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวก

3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารและด้านความเชื่อมั่นในตนเองอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน of บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนานตนเองในส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อนและพัฒนาให้เป็นจุดแข็งต่อไป และยังเป็นข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

4.2 ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อสังเกตดังกล่าวไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดของตนต่อไป

4.3 ทำให้ทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อสังเกตดังกล่าวไปปรับปรุงรูปแบบการสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 12 คนและครูจำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 273 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2556) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบตรวจรายการ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert's Scale แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีความเชื่อมั่นในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.973 และด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมา จำนวน 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น ตรวจสอบความถูกต้องจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกชุด ก่อนนำไปการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2556 : 105) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ (1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามคำศัพท์ (IOC) (2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 2) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

6. ผลการวิจัย

6.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตัดสินใจ	4.71	0.42	มากที่สุด
2. ด้านการจูงใจ	4.61	0.50	มากที่สุด
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.63	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการสื่อสาร	4.76	0.38	มากที่สุด
5. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.78	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.61$)

6.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวม

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.77	0.39	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.86	0.31	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.78	0.38	มากที่สุด
4. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	4.67	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.77	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}=4.67$)

6.3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.00	-	-	-	-	.812**	สูงมาก
X ₂	.476**	1.000	-	-	-	.517**	ปานกลาง
X ₃	.509**	.399**	1.000	-	-	.629**	สูง
X ₄	.598**	.540**	.567**	1.000	-	.741**	สูง
X ₅	.461**	.766**	.429**	.543**	1.000	.512**	ปานกลาง
X						.665**	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.665$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	p
1	X ₁	0.813	0.660	597.765**	.000
2	X ₁ , X ₄	0.873	0.762	490.660**	.000
3	X ₁ , X ₄ , X ₃	0.884	0.781	363.844**	.000

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตัวแปร	B	S.E. _b	β	t	p
X ₁	0.566	0.037	0.528	15.295**	.000
X ₄	0.321	0.035	0.327	9.049**	.000
X ₃	0.173	0.033	0.175	5.199**	.000
R = .884, R ² = .781, a = 0.193					

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ (X₁) ด้านการสื่อสาร (X₄) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .566, .321 และ .173 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .528, .327 และ .175 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 78.1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .193 + .566X_1 + .321X_4 + .173X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{y'} = .528Z_{x1} + .327Z_{x4} + .175Z_{x3}$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเข้มข้น โดยต้องมีการวัดความรู้และประเมินสมรรถนะ พิจารณาจากประวัติการทำงาน ความรู้ ความสามารถ การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ผ่านการปฏิบัติงานจริง การสอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการได้แก่ การผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรม/พัฒนา และอื่น ๆ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการเข้าใจทั้งภาพกว้างและเชิงลึกขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) นอกจากนี้ทางหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังได้มีการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิด ตลอดจนการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชัญ เพชรมี (2565) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงลักษณ์ งามขำ (2565) ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในโรงเรียนอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

7.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานที่รู้สึกรักและศรัทธาในงานที่ตนได้ทำได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร สอดคล้องตามความมุ่งหวัง บุคลากรสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ผลงานวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญมาก (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐวิณ ฉายสุวรรณ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เขาคันทรงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

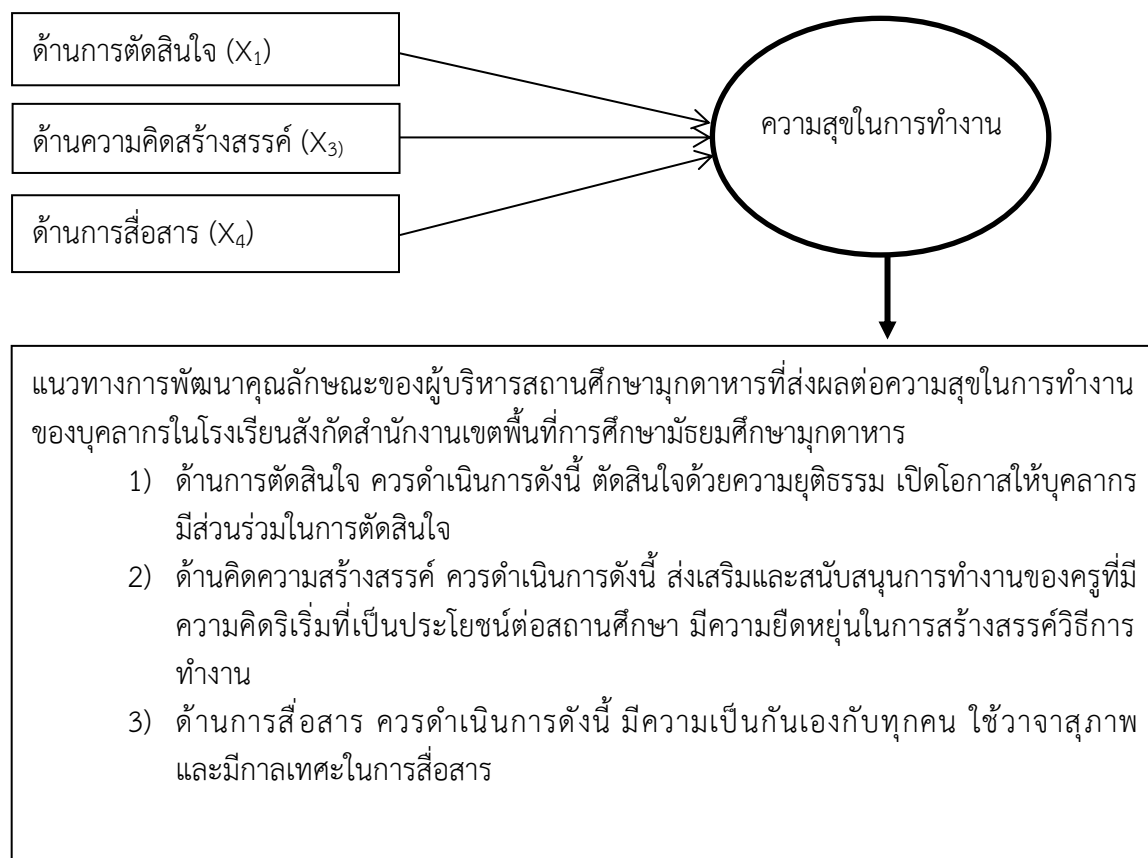
7.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตัดสินใจด้วยเหตุและผล มีความยุติธรรม พูดสื่อความหมายที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เป็นกันเองกับทุกคน มีความยืดหยุ่นในการสร้างสรรค์วิธีการทำงาน มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสังคม สามารถสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายช่องทางและรวดเร็ว ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครูที่มีความคิดริเริ่ม ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของครรชิต ชำนิประโคน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ ศรีรักษา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ (X_1) ด้านการสื่อสาร (X_4) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากว่าการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งเป็นภาวะในการทำงานที่บุคลากรรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกลำบากตัวเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ ผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นหัวใจของการบริหารซึ่ง ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารหากผู้บริหารตัดสินใจพลาดหรือทำให้เสียผลประโยชน์นั้นแสดงถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การตัดสินใจจึงเป็นงานที่ท้าทายซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุม รอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจไม่ด่วนเชื่อ แต่ต้องมีความรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันประกอบการตัดสินใจ (ถวิล อรัญเวศ, 2560) การบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้นผู้บริหารต้องอาศัยขั้นตอนของกระบวนการบริหารโดยมีการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการบริหาร ซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการจัดองค์การ

ขั้นตอนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ขั้นตอนการอำนวยความสะดวก และขั้นตอนการควบคุม และไม่ว่าผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนใดก็ตาม ก็ต้องเกี่ยวข้องกับวิธีการเลือกปฏิบัติจากทางเลือกต่างๆ อยู่เสมอการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่การบริหารองค์การที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน (การดี อนันต์นาวี, 2551) คุณลักษณะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติของนักบริหารมืออาชีพที่สำคัญนักบริหารจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมีหลายวิธีเช่นการสื่อสารโดยใช้การพูด การสื่อสารโดยใช้ภาษากาย และการสื่อสารโดยการแสดงละคร (ไชยา ภาวะบุตร, 2554) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธี โดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นจุดเริ่มต้นของการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีจินตนาการ นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (ไชยา ภาวะบุตร, 2554) ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีแรงจูงใจสูงอยากรู้อยากเห็น ละเอียดย้อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรมมีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่างๆ มีอารมณ์ขัน ใช้คำถ้อยได้คล่องแคล่วนับถือตนเอง ชัยนัฐักตนเอง เป็นต้น การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีเพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน (จุมพล หนิมพานิช, 2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก เกื้อนโทสารและคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้าน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกำหนดทิศทาง การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรหมพรรณ บุญโคกล่ามและคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ (X_1) ด้านการสื่อสาร (X_4) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามุกดาหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสิ่งสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ

9.1.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร จัดบรรยากาศองค์กรให้มีความผ่อนคลาย และยืดหยุ่น

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีของแต่ละโรงเรียน

9.2.2 คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร
ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่สอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร

9.2.3 สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะ
ของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และเปิดเวที
แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีของแต่ละโรงเรียน

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

9.3.2 ควรพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

9.3.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

10. เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญมา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขใน
การทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สมุทรปราการ : เดชมกลออฟเซท.
- ครรชิต ชำนิประโคน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ
เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). **ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร**. นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการ
แต่งตำรามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฉัฐวิณัณ ฉายสุวรรณ. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาคันทรงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษ 21. วารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์**. 1(1). 304-306.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2554). **ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ**. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม
สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหารกับการครองตนครองคนและครองงาน : สุตยอดนักบริหาร.**
นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 4.
- ทิพาดี เมฆมสุวรรณ. 2545. **การบริหารมุ่งสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร : อนุการพิมพ์.
- นงลักษณ์ งามขำ. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในโรงเรียนอำเภอลำลูก
กาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์.** 9(3). 140-156.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พรพรหมพรณ บุญโคกลำม, เรืองวิทย์ นิลโคตร และวิญญู บุญลอย. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. **วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์.**
10(5). 142-152.
- พิมพ์ชนก เกื้อนโทสารและคณะ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5. **วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี.** 7(5). 870-887.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี มิเกล
กาไร ชาบาล.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร :
วี. เจ. พรินต์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสารจำกัด.
- รัชัญญ เพชรมี. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถม ศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. **วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 5(4).
254-265.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถาะ.**
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.**
สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2567. จาก <https://www.sesaomuk.go.th/archives/7635>
- United Nations Development Program. (2012). **Background on the goals.** Retrieved
15 October 2023. From <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/background.html>

11. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวธิดา ชำปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษากทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้และ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ เพาพาน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันธทรัพย์ ชมพูพาทย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวรรณ คำแปล อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ดร.ประภาดา คนคล่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคำชะอี และนายปานไทย ภูสันแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนคำชะอีพิทยาคม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ ประธานสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิเพ็ญ พลเยี่ยม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ปรับปรุง เติมเต็มทำให้วิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงไปด้วยดี

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา*

SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY THAT AFFECT THE
EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE NAKHON RATCHASIMA
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชาญยุทธ จันทกุล¹, ธนาศักดิ์ ศิริบุญยนันท์², สมศักดิ์ ภูมิกอง³

Chanyut Jantakul¹, Tanasak Siripunyanan², Somsak Poomkong³

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1,2,3}

Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asia scholars, Thailand.^{1,2,3}

Email : paiwza555@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) ความสอดคล้องระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กำหนดกลุ่มทดลอง คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 314 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 50 คน และครู 264 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จัดกระทำข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพกว้าง มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน ($r_{xy} = 0.765$) อย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 จากทั้งหมด 5 ทักษะ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีความหมายเชิงสถิติ ซึ่งสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.345 + 0.420(X_5) + 0.295(X_2) + 0.185(X_3) + 0.150(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.455(ZX_5) + 0.315(ZX_2) + 0.198(ZX_3) + 0.172(ZX_1)$$

คำสำคัญ : 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ABSTRACT

This research pointed to study 1) the skills of school administrators in the 21st century in the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, 2) the effectiveness of educational institutions in the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, 3) the relationship between the skills of school administrators in the 21st century and the effectiveness of educational institutions in the Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office, and 4) the skills of school administrators in the 21st century that can anticipate the effectiveness of educational institutions in the Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office. This research assigned the experimental group as 314 educational personnel under the Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office, consisting of 50 administrators and 264 teachers, by stratified random sampling. The researcher collected data using a 5-level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results showed that 1) The skills of school administrators in the 21st century, in general, were at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions, in general, was at a high level. 3) The skills of school administrators in the 21st century and the effectiveness of educational institutions in general, there is a clear consistency in the same direction ($r_{xy} = 0.765$) with statistical significance at the .01 level. 4) There are 4 of 5 skills of school administrators in the 21st century, can predict the effectiveness of educational institutions with statistical significance. The multiple regression analysis equation can be written in the form of raw scores as follows:

$$Y' = 2.345 + 0.420(X_5) + 0.295(X_2) + 0.185(X_3) + 0.150(X_1)$$

And the multiple regression analysis equation can be written in the form of standard scores as follows:

$$Z' = 0.455(ZX_5) + 0.315(ZX_2) + 0.198(ZX_3) + 0.172(ZX_1)$$

Keywords : 1. The Skills of School Administrators in the 21st Century 2. The Effectiveness of Educational Institutions 3. The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient 4. Stepwise Multiple Regression Analysis

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สังคมโลกในปัจจุบัน หรือในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) ที่สังคมแห่งโลกอนาคต

แข่งขันกันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่แต่ละประเทศต้องใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเหมาะสมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยอาศัยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ คือ การศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความได้เปรียบในเวทีโลก ภายใต้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆจึงต้องมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษา เพื่อส่งเสริมกระบวนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ ภายใต้สถานะเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารในฐานะผู้เป็นกุญแจสำคัญในการบริหารและควบคุมทิศทางการดำเนินงานของ องค์กร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรครั้ง ใหญ่ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ หลักในการบริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการเวลาให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีปรับเปลี่ยนของข้อมูลข่าวสารและ เหตุการณ์ต่างๆอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ที่ต้องดูแลรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่างๆ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด ไม่ครบถ้วน หรือปฏิบัติการกิจไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ภูษิต ปุณัณรมย์ และคณะ, 2561) อีกทั้งภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีอย่างมากมาย จึงส่งผลให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับทักษะต่างๆที่จำเป็นและเหมาะสมกับโลก ในยุคปัจจุบันที่มีความเป็นพลวัตสูง ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ” ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความเป็นผู้นำ และความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถนำเทคนิคและวิธีการในการบริหาร มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะคอยส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพในการ บริหารงานของผู้บริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหาร โดยผู้บริหารแต่ละท่านจะมีศักยภาพในการเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวขึ้นอยู่กับวิธีการและ กระบวนการฝึกฝนของแต่ละบุคคล รวมถึงความสามารถในการนำทักษะเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ จึงไม่น่าแปลกใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการ บริหารองค์กร ล้วนเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการทักษะเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อสถาบันการศึกษาและชุมชนโดยรอบ เพราะถ้า หากผู้บริหารไม่สามารถนำทักษะเหล่านี้มาปรับใช้กับสถานศึกษาของตนได้นั้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหา

ต่างๆ อาทิ ปัญหาที่เกิดจากระบบการปฏิรูปการศึกษา การกระจายอำนาจ ปัญหาการขาดเทคนิค และวิธีการในการบริหารงาน ซึ่งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาทักษะการบริหารต่อไป (อรอุมา ดวงจันทร์, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพของระบบการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนผ่านการที่สถานศึกษาสามารถพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ศักยภาพในการพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น 2) ศักยภาพในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ 3) ศักยภาพในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ศักยภาพในการแก้ปัญหาด้านต่างๆของสถานศึกษา (รัตนา นาคมุสิก, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งหมด 50 สถานศึกษา ซึ่งผลจากการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 พบว่าสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดส่วนใหญ่มักประสบปัญหาต่างๆ อาทิเช่น ระดับผลสัมฤทธิ์ O-NET ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในทุกรายวิชา ยกเว้นรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ สถานศึกษาบางแห่งยังขาดความความพร้อมด้านงบประมาณในการจัดการศึกษา ขาดการรายงานและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงกับความรู้อาสาสมัคร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สาเหตุของปัญหาส่วนใหญ่มาจากการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความพร้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ การสนับสนุนจากชุมชน และสภาพการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากคุณภาพในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าวในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานหรือจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงานและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัย เรื่อง “ทักษะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา” เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สามารถนำข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้สำหรับการพัฒนาทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.3 เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.4 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

3.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4.2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4.3 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4.4 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับอำนาจพยากรณ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นองค์ความรู้สำหรับการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาและกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยมีการกำหนดขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากสถานศึกษา 50 แห่ง จำนวน 3,268 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 153 คน และครู จำนวน 3,115 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2567) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มทดลอง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (1970) ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มทดลอง จำนวน 314 คน จำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และ 2) ครู จำนวน 264 จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (อาธง สุทธาสาสน์, 2527) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2555) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมุ่งเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.89 และค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ย เท่ากับ 0.56 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในการขอข้อมูลรายชื่อของโรงเรียนในสังกัด ประจำปีการศึกษา 2567 2) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจาก คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย ไปยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองทั้ง 314 คน 3) ผู้วิจัยกำหนดวันในการรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามทาง Google Form ไปยังโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและลงไปเก็บข้อมูลที่โรงเรียนโดยตรง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Form และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จัดกระทำข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จัดกระทำข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) คำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) 4) คำนวณหาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้การหาค่าความถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 โดยปรากฏผลดังนี้

6.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) และอยู่ในระดับมากทุกทักษะ สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.35) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.20) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.15) และด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X}$ = 4.10) แสดงดังตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างและรายทักษะ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างและรายทักษะ

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	4.35	0.68	มาก
2. ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.20	0.75	มาก
3. ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.15	0.70	มาก
4. ทักษะด้านการบริหารบุคคล	4.10	0.73	มาก
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.25	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.71	มาก

6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) และอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.30) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.28) คุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.22) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X}$ = 4.18) และบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15) แสดงดังตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.30	0.66	มาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.18	0.72	มาก
3. คุณลักษณะของผู้เรียน	4.22	0.69	มาก
4. บรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา	4.15	0.73	มาก
5. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.28	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.70	มาก

6.3 ความสอดคล้องระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้าง มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน ($r_{xy} = 0.765$) อย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t	1.000											
X_1	0.842**	1.000										
X_2	0.815**	0.654**	1.000									
X_3	0.798**	0.640**	0.675**	1.000								
X_4	0.780**	0.625**	0.662**	0.645**	1.000							
X_5	0.812**	0.648**	0.678**	0.660**	0.645**	1.000						
Y_t	0.765**	0.672**	0.710**	0.685**	0.675**	0.695**	1.000					
Y_1	0.725**	0.630**	0.670**	0.645**	0.635**	0.655**	0.835**	1.000				
Y_2	0.705**	0.615**	0.645**	0.620**	0.610**	0.630**	0.812**	0.740**	1.000			
Y_3	0.710**	0.620**	0.650**	0.625**	0.615**	0.635**	0.820**	0.750**	0.720**	1.000		
Y_4	0.695**	0.600**	0.630**	0.605**	0.595**	0.615**	0.798**	0.730**	0.700**	0.710**	1.000	
Y_5	0.700	0.610**	0.640**	0.615**	0.605**	0.625**	0.805**	0.740**	0.710**	0.720**	0.700**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 4 จาก 5 ทักษะ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้อย่างมีความหมายเชิงสถิติ โดยมี

ความหมายเชิงสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (X_2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) และด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_3) และมีความหมายเชิงสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหา (X_5) แสดงดังตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้าง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้าง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ทักษะการแก้ปัญหา (X_5)	0.455	0.207	0.202	0.420	0.058	0.455	7.241	0.002
ทักษะด้านเทคโนโลยี (X_2)	0.563	0.317	0.310	0.295	0.062	0.315	4.758	0.015
ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_3)	0.604	0.365	0.356	0.185	0.065	0.198	2.846	0.038
ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	0.628	0.394	0.383	0.150	0.060	0.172	2.500	0.013

$a = 2.345$ $S.E._{est} = \pm 0.527$ $*P\text{-Value} < 0.05$

จากตารางที่ 4 สามารถเขียนสมการพหุคูณแบบถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.345 + 0.420(X_5) + 0.295(X_2) + 0.185(X_3) + 0.150(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการพหุคูณแบบถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.455(ZX_5) + 0.315(ZX_2) + 0.198(ZX_3) + 0.172(ZX_1)$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

7.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกทักษะ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สามารถสื่อสารได้ชัดเจน ทั้งการพูดและการเขียน นำสื่อและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังที่ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญดังนี้ 1) ศักยภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารในยุคปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด 3) ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและที่ตั้งจังหวัด พบความแตกต่างกันอย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานพบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ 5) องค์ประกอบของการบริหารที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมมี 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้ดิจิทัล ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ และทักษะการวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์

7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาพกว้างอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา ตามลำดับ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถนำทักษะด้านต่างๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทศนคติเชิงบวกต่อระบบการศึกษาของโรงเรียน การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่างๆ ของบุคลากรภายในสถาบันการศึกษา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาธ (2566) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนยุคใหม่กับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร งานวิจัยดังกล่าวพบประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ 1) องค์ประกอบความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ ความสามารถด้านการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการสร้างทีมงาน ศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหา โดยทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินความเหมาะสมในระดับสูงสุด 2) ทั้งทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง 3) ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของผู้อำนวยการกับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ควรมุ่งเน้น 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการสื่อสาร การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

7.3 ความสอดคล้องระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมาโดยรวม มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน ($r_{xy} = 0.765$) อย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นด้าน พบว่ามีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัย

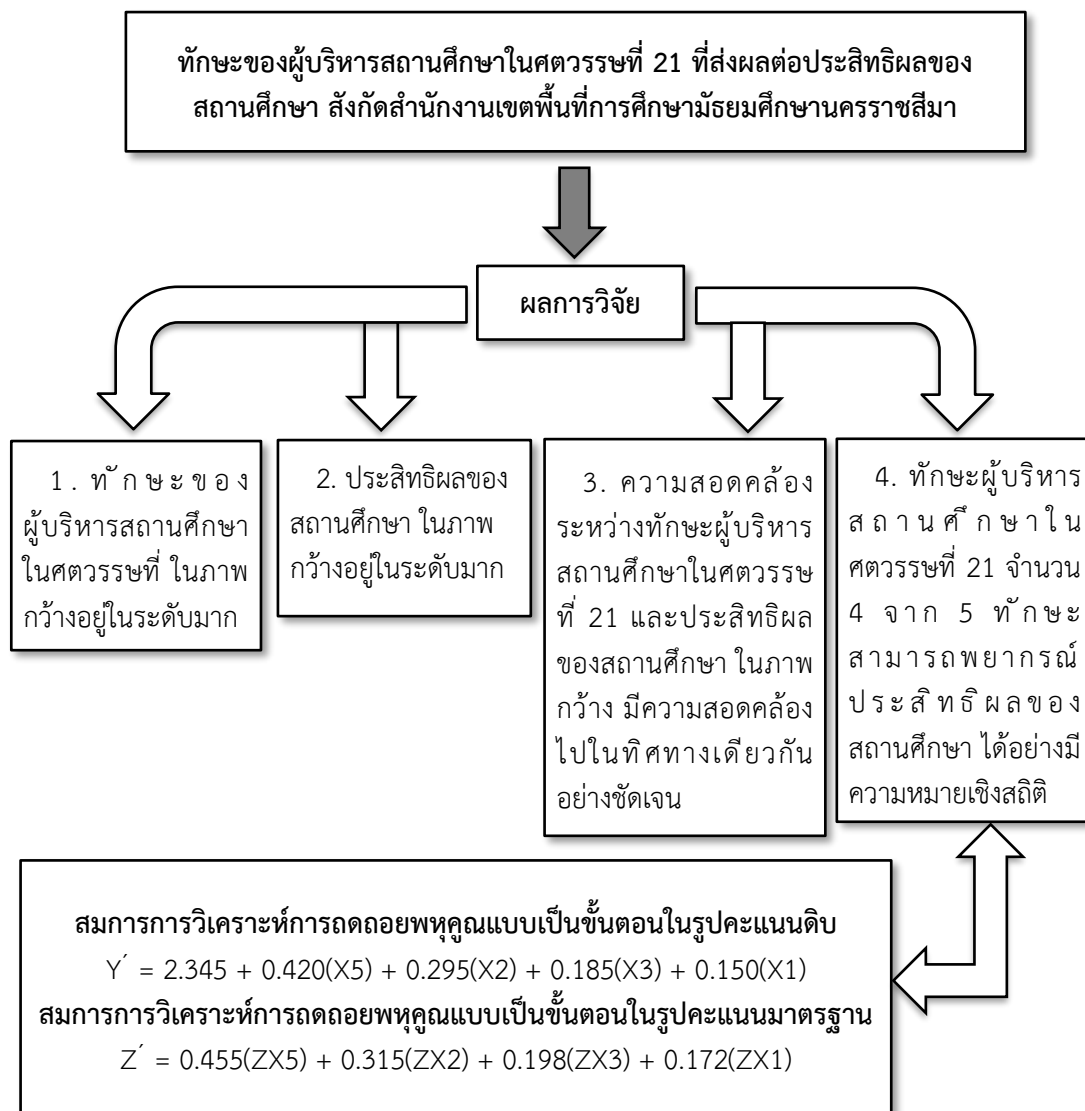
เกี่ยวกับการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ของปีพ.ศ. 2562) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยภาพกว้างและรายละเอียดอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริหารทีมงาน การจัดการปัญหา การตัดสินใจ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวม โดยเรียงลำดับแต่ละด้านได้ดังนี้ การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 3) ความสามารถในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนได้ ประกอบด้วย ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้เทคโนโลยี และความชำนาญในการบริหารทีมงาน

7.4 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาได้อย่างมีความหมายเชิงสถิติ โดยมีความหมายเชิงสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (X_2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) และด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหา (X_5) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์นั้น จำเป็นต้องพึ่งพาความสามารถเฉพาะด้านของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญในการจัดการกับอุปสรรค การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และความชำนาญในการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ พิมพา(2565) ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยค้นพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก นั้นหมายความว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่สูง ย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น



9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับจาก 5 ทักษะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับจาก 5 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนา ลักษณะหรือบรรยากาศภายในสถานศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ พัฒนาตนเอง และมีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 จากสถานศึกษาที่มีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดีเยี่ยม เพื่อนำองค์ความรู้มากำหนด เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด

10. เอกสารอ้างอิง

- ธานีธ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุญศิริการพิมพ์.
- ประดิษฐ์ พิมพ์. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภูษิต ปุณณรัมย์ และคณะ. (2561). การบริหารเวลา การบริหารชีวิต ตามวิถีพุทธในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการธรรมทศน์. 18(2). 295-304.
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 16(2). 127-146.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2566). **ผลการทดสอบระดับชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา**. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://bigdata.mattayom31.go.th/info/index.php>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2567). **ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา**. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567. จาก <http://bigdata.mattayom31.go.th/info/>
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศ**. 7(9). 1-15.
- อาธง สุทธาศาสน์. (2527). **ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว การพิมพ์.
- อรอุมา ดวงจันทร์. (2558). **ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Krejcy, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Small sample sizes for estimating the needed size. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

11. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากท่าน ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการสอบ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ กรรมการสอบ ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง กรรมการสอบ ดร.กษมา ชนะวงศ์ กรรมการสอบ และ ดร.วีระพงษ์ เทียมวงศ์ กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้ เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและยอมสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้กำเนิด อบรมสั่งสอน ตลอดจนอดทนเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนขอพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทาง เป็นผู้ให้การช่วยเหลือสนับสนุนงานวิจัยเล่มนี้ ให้สำเร็จลงด้วยดี ขอขอบคุณอย่างสูง ผลอันเป็น ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวล ที่เกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้มีพระคุณทั้งหมดที่ได้ กล่าวมาข้างต้น ด้วยความปรารถนาดี

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา*
ACADEMIC LEADERSHIP AND SCHOOL EFFECTIVENESS: A STUDY OF SCHOOL
ADMINISTRATORS' IMPACT IN NAKHON RATCHASIMA SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปรมินทร์ โทนน้ำ¹, ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์², สมศักดิ์ ภูมิทอง³
Poramin Tonam¹, Tanasak Siripunyanan², Somsak Poomkong³
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1,2,3}
Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asia scholars, Thailand.^{1,2,3}
Email : poramin@npss.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 314 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.65-0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของครูและนักเรียน จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับ บ่งชี้ว่าลักษณะบางประการของภาวะผู้นำอาจมีอิทธิพลแตกต่างกันต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่นำมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนแสดงให้เห็นว่า X_5 เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดต่อ Y โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 61% ($R^2 = 0.61$, $p < 0.001$)

ตามด้วย X_2 และ X ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 3.99

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the academic leadership of school administrators, 2) study the level of school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Secondary Education at Service Area Office, 3) study the relationship between academic leadership of school administrators and school effectiveness, and 4) study the predictive power of academic leadership of school administrators on school effectiveness under Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office. The sample consisted of 314 school administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with validity coefficients ranging from 0.80-1.00, reliability coefficient of 0.82, and discrimination power ranging from 0.65-0.79. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of academic leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office was overall at a high level. 2) The level of school effectiveness under Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office was overall at a high level. 3) The correlation coefficient analysis revealed that academic leadership of school administrators had a positive relationship with school effectiveness at moderate to high levels, particularly in creating learning atmosphere and culture, which showed the highest correlation. This indicates that leaders who can motivate and support the academic development of teachers and students significantly impact school effectiveness. Meanwhile, developing teaching and learning management showed the lowest correlation, suggesting that certain characteristics of leadership may have different influences on school efficiency. 4) The academic leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office that was analyzed through stepwise multiple regression analysis showed that X_5 it was the most significant predictor variable for Y , capable of explaining 61% of the variance ($R^2 = 0.61$, $p < 0.001$), followed by X_2 and X variables that could explain the variance of school effectiveness at a statistically significant level. The standard error of prediction was ± 3.99 .

Keywords : 1. Academic Leadership 2. School Effectiveness 3. School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ 2553 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการกระจายอำนาจด้านการบริหารไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่สามารถผลักดันการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการชี้นำ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านบทบาทด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู (Wannasri, 2014) งานวิจัยในระดับนานาชาติ เช่น Sammons, Hillman และ Mortimore (1994) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงล้วนมีผู้นำที่แสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการอย่างเด่นชัด มีเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน และมีระบบติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การทางการศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537; ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กลับพบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อ้างอิงจากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า หลายโรงเรียนยังมีผล O-NET ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ ทั้งในกลุ่มสาระหลักอย่างภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ จากการสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ (จุฬารัตน์ บุญศรี, สื่อสารส่วนบุคคล, 29 ตุลาคม 2567) พบว่า ความท้าทายสำคัญของการบริหารงานวิชาการในปัจจุบัน ได้แก่ ความซับซ้อนของหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การขาดแคลนทรัพยากร และความคาดหวังจากผู้ปกครอง ทำให้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจและประสานความร่วมมือกับครูในการยกระดับคุณภาพการศึกษา งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศไทย เช่น Leithwood et al. (2004) และ เอกชัย คำผล (2558) ต่างชี้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ และการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในหมู่ครู

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจบทบาท รูปแบบ และระดับของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในศตวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.4 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาได้รับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอิงจากผลการศึกษาที่สะท้อนปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผล ทำให้สามารถกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างตรงจุด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 50 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,268 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 153 คน และครู จำนวน 3,115 คน

5.1.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 50 คน และ 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 264 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (อาธง สุทธาศาสน์, 2527) ตามขนาดของสถานศึกษา

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2555) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาที่สังกัด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสอบถามเท่ากับ 0.82 และค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.70

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอข้อมูลรายชื่อของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2567

5.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 50 คน และครู จำนวน 264 คน

5.3.3 ผู้วิจัยกำหนดวันในการรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามทาง Google Form ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและลงไปเก็บข้อมูลที่โรงเรียนโดยตรง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Form และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจำแนกดังนี้

5.4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

5.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.4.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมี ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.10	.196	มาก
ด้านที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.11	.193	มาก
ด้านที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร	4.17	.217	มาก
ด้านที่ 4 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.22	.194	มาก
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.27	.219	มาก
ด้านที่ 6 การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล	4.31	.200	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	.085	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 6 การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.31) ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.27) ด้านที่ 4 การพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.22) ด้านที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.17) ด้านที่ 2 การบริหาร จัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}$ = 4.11) และด้านที่ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ ($\bar{X}$ = 4.10) ดังตารางที่ 1

6.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา นครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.18	.292	มาก
ด้านที่ 2 คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.03	.144	มาก
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.26	.191	มาก
ด้านที่ 4 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	4.22	.203	มาก
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมของชุมชน	4.19	.189	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.20	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.26$) ด้านที่ 4 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 4.19$) ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.03$) ดังตารางที่ 2

6.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.65 - 0.78, p < 0.01$) โดยเฉพาะตัวแปร X_5 มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ Y ($r = 0.78, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของครูและนักเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ X_4 มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับ Y ($r = 0.65, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าบางลักษณะของภาวะผู้นำอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ตัวแปร $Y_1 - Y_5$ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.62 - 0.85, p < 0.01$) สะท้อนให้เห็นว่ามิติของประสิทธิผลแต่ละด้านมีความสอดคล้องกัน และเสริมสร้างกันและกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1.00												
X ₁	.71**	1.00											
X ₂	.70**	.63**	1.00										
X ₃	.74**	.61**	.65**	1.00									
X ₄	.73**	.60**	.62**	.68**	1.00								
X ₅	.76**	.64**	.58**	.67**	.63**	1.00							
X ₆	.73**	.60**	.60**	.64**	.63**	.67**	1.00						
Y	.76**	.72**	.68**	.75**	.65**	.78**	.70**	1.00					
Y ₁	.70**	.65**	.62**	.68**	.58**	.72**	.65**	.85**	1.00				
Y ₂	.68**	.68**	.70**	.65**	.62**	.68**	.62**	.82**	.72**	1.00			
Y ₃	.72**	.70**	.60**	.68**	.60**	.72**	.65**	.80**	.68**	.70**	1.00		
Y ₄	.65**	.62**	.58**	.62**	.55**	.65**	.58**	.76**	.65**	.68**	.72**	1.00	
Y ₅	.62**	.58**	.55**	.58**	.52**	.60**	.55**	.72**	.62**	.65**	.68**	.70**	1.00

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงให้เห็นว่า X₅ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดต่อ Y โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 61% ($R^2 = 0.61$, $p < 0.001$) ตามมาด้วย X₂ และ X ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	sig.
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (X ₅)	0.480	0.230	0.228	1.000	0.104	0.480	9.659	<.001
ด้านที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X ₂)	0.494	0.244	0.239	0.275	0.116	0.117	2.365	0.019

ค่าคงที่ a = 162.382

S.E.est = $\pm$ 3.99021

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 3.99

สมการการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 162.38 + (1.02X_5) + (0.85X_3) + (0.90X)$$

และเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_y = (0.78ZX_5) + (0.67ZX_3) + (0.72ZX)$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X} = 4.31$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การกำหนดทิศทางทางวิชาการ การจัดการการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากรผ่านการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจากการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทางวิชาการ ดังที่ Leithwood et al. (2004) เน้นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย คำผล (2558) ซึ่งพบว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) สะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการนำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม คุณภาพการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นแกนหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood, Louis, Anderson, และ Wahlstrom (2004) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังตรงกับแนวคิดของ Stufflebeam (2003) เกี่ยวกับโมเดล CIPP ที่เห็นว่า กระบวนการ (Process) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ (Product) ดังนั้น หากคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับที่ยังพัฒนาได้ ย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย คำผล (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงควรมีการเน้นการพัฒนาทั้งในด้านภาวะผู้นำและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ควบคู่กัน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.65 - 0.78, p < 0.01$) สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.78$) การที่บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ ที่เน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ แซ่ย่อง (2561) และ พัฒนพงษ์ นามพิมพ์, กัญญรัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการหลักสูตร ความสอดคล้องนี้เป็นการยืนยันความเที่ยงตรงของผลการวิจัยและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญสากลของภาวะผู้นำทางวิชาการต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

7.4 อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์พบว่า มี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การที่ตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจพยากรณ์ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานหลักของผู้บริหารทางวิชาการ

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า แม้ภาวะผู้นำทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่มีเพียง 2 ด้าน ที่มีอำนาจในการ พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

8.1 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงที่สุด ($\beta = 0.480$) แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการเรียนรู้ภายในโรงเรียน จนเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างยั่งยืน

8.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์น้อยกว่า ($\beta = 0.117$) แต่ยังเป็นปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารสามารถจัดระบบหลักสูตรที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่ปัจจัยแบบเหมารวม แต่มีด้านที่ทรงพลังแตกต่างกัน โดยเฉพาะ 2 ด้านดังกล่าว ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลสถานศึกษาได้สูงถึง ร้อยละ 61 ($R^2 = 0.61$)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.78$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติดังนี้ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำนัยจากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้โรงเรียนมีการทบทวนและพัฒนาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารวิชาการ โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 เพื่อให้เกิดการต่อยอดทางวิชาการและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิจัยในประเด็นที่ลึกซึ้งและเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น โดย ควรศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเลือกใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะการศึกษาที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ควรเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดหรือขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเชิงพื้นที่ได้มากยิ่งขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง

- จิราวรรณ แซ่ย่อง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุญศิริการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พัฒนพงษ์ นามพิมพ์, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**. 25(1). 457-466.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- อาธง สุทธาสาสน์. (2527). **ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- เอกชัย คำผล. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์**. 16(1). 45-58.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. **The Elementary School Journal**. 86(2). 217-247.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). **How leadership influences student learning**. New York : The Wallace Foundation.
- Stufflebeam, D. L. (2003). **The CIPP model for evaluation**. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.). New York : Springer.

11. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากท่าน ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ขอขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความเมตตากรุณาชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่เป็กลุ่มตัวอย่างและยอมสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้กำเนิด อบรมสั่งสอน ตลอดจนจดจ่อเพื่อเกื้อหนุนขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทาง เป็นผู้ให้การช่วยเหลือสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลงด้วยดี ขอขอบพระคุณอย่างสูง ผลอันเป็นประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวล ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้มีพระคุณทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ด้วยความปรารถนาดี

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐาน
ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอสอด จังหวัดตาก*

THE DEVELOPMENT OF THAI READING ALOUD SKILLS THROUGH GAME-BASED
LEARNING COMBINED WITH SKILL EXERCISES FOR GRADE 2 STUDENTS AT
BAN KHANGPHIBAN SCHOOL, MAE SOT DISTRICT, TAK PROVINCE

นันทิกอร์ อุดมศิลป์¹, พีระศักดิ์ เตจันัน², วิไล มานะวะ³, โสภา สุขเกษม⁴

Nanthikorn Udomsin¹, Perasak Tajanun², Wilai Manava³, Sopa SuKkasem⁴

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น^{1,2,3,4}

Faculty of Education, Northern College, Thailand.^{1,2,3,4}

Email : nanthikorn2499@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอสอด จังหวัดตาก ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 23 คน เครื่องมือวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Plans) และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test (Dependent sample)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการเรียนรู้อยู่ที่ 54.34 และหลังการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น 90.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80/80) ผลดังกล่าวยืนยันว่า การใช้เกมในการเรียนรู้สามารถช่วยพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียง ก่อนเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.87 และหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.04 ซึ่งหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง 2. การเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐาน 3. แบบฝึกทักษะการอ่าน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the effectiveness of a game-based learning plan combined with reading skills exercises in developing Thai language reading skills of Prathomsuksa 2 students at Ban Khang Phiban School, Mae Sot District, Tak Province to meet the efficiency criterion of 80/80 2) comparison the achievement on the subject of Thai language of Prathomsuksa 2 students before and after studying using game-based learning method. The sample consisted of Prathomsuksa 2 students 23 samples in 1 class. The research instrument consists lesson plans and achievement tests. the methods of statistics are implemented in this research – mean, percentage, standard deviation and t-test dependent sample.

The results found that: 1) The effective of the game-based learning plan combined with reading skill exercises in developing Thai language reading skills of Prathomsuksa 2 students can significantly increase the efficiency in developing the students' reading skills. The average score before learning was 54.34 and after learning increased to 90.20, which is higher than the specified criteria (80/80). 2) The academic achievement of students who organized learning activities using games as a base with reading aloud skills exercises before learning found that the average was 10.87 and after learning, the average was 18.04 was higher than before the learning management was statistically significant at the .05 level different.

Keywords : 1. Reading Aloud Skill Development 2. Game-Based Learning 3. Elementary School Students Study

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงอย่างถูกต้องเป็นรากฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งถือเป็นช่วงวัยที่เด็กควรมีความสามารถในการถอดรหัสภาษาและเชื่อมโยงตัวอักษรกับเสียงได้อย่างแม่นยำ ทั้งนี้ การอ่านออกเสียงไม่ใช่เพียงการเปล่งเสียงตามตัวหนังสือ แต่ยังครอบคลุมถึงการออกเสียงอย่างชัดเจน มีจังหวะ และแสดงออกถึงความเข้าใจในสิ่งที่อ่าน ซึ่งถือเป็นทักษะพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้วิชาอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดรวม 230 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูงและชายแดนที่ติดกับประเทศเมียนมาร์ โรงเรียนเหล่านี้มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของนักเรียนสูงถึงร้อยละ 70.06 ขณะที่นักเรียนไทยพื้นราบมีเพียงร้อยละ 29.94 กลุ่มชาติพันธุ์หลัก ได้แก่ กะเหรี่ยง ม้ง เมียนมาร์ ลัวะ ไทลื้อ ไทยใหญ่ และมูเซอ นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มักต้องอพยพตามครอบครัวเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การออกกลางคัน และภาวะทุพโภชนาการ อีกทั้งโรงเรียน

ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางที่กำหนดไว้ (Tak Primary Educational Service Area Office 2, 2018, Tak Primary Educational Service Area Office 1, 2018) ในบริบทของโรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน ห่างไกลจากตัวเมือง และมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์เด็กนักเรียนจำนวนมากใช้ภาษาถิ่นหรือภาษาชนกลุ่มน้อยเป็นภาษาแม่ ทำให้ขาดความคุ้นเคยกับภาษาไทยกลาง ส่งผลให้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงประสบปัญหาอย่างชัดเจน จากปัญหาดังกล่าว จึงเกิดความจำเป็นในการสืบเสาะแนวทางการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติของเด็กในวัยประถมศึกษา ซึ่งมีความชื่นชอบการเล่น การเคลื่อนไหว และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงเมื่อพิจารณาการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านภายใต้บริบทของโรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นการเติมเต็มความสนุกในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยแปรเปลี่ยนการเรียนรู้จากกระบวนการจดจำแบบท่องจำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความหมายและเกิดแรงจูงใจภายใน โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยกลาง ซึ่งมีความซับซ้อนทางโครงสร้างเสียงและวรรณยุกต์มากกว่าภาษาถิ่นหรือภาษาแม่ที่นักเรียนใช้ในชีวิตประจำวัน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-based Learning) ได้รับการยอมรับมากขึ้นในฐานะเครื่องมือที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้สำหรับเด็ก ด้วยคุณลักษณะของเกมที่ส่งเสริมความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง (Wichian et al., 2023) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำมาผสมผสานกับแบบฝึกทักษะที่มีเป้าหมายชัดเจน ก็จะช่วยช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะการอ่านออกเสียงอย่างเป็นระบบและสามารถประเมินพัฒนาการได้เป็นรูปธรรม ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Piaget (1973) ที่ชี้ว่าเด็กระดับประถมศึกษาเรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านการลงมือปฏิบัติ และแนวคิด Active Learning ของ Bonwell และ Eison (1991) ที่เน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนชายแดน เช่น โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล เกมจึงทำหน้าที่เป็น “สะพานภาษา” เชื่อมจากภาษาแม่สู่ภาษาไทยกลาง ผ่านกิจกรรมจำลองสถานการณ์ เกมจับคู่เสียง เกมสะกดคำ ฯลฯ ซึ่งช่วยลดความกลัว ลดความเขินอาย และส่งเสริมความมั่นใจของนักเรียนในการออกเสียงภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากการวิจัยพบว่าการใช้เกมและแบบฝึกส่งผลต่อคะแนนทักษะการอ่านอย่างมีนัยสำคัญ โดยการวัดผลก่อนและหลังเรียนผ่านเครื่องมือทางสถิติ เช่น t-test ช่วยสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้น รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ยังระบุว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองบริบทของผู้เรียนเป็นรายกรณี โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือมีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมตัวอย่างงานวิจัยที่ยืนยันผลลัพธ์เชิงบวกของแนวทางนี้ เช่น งานของ Nandee, Intasena and Srimunta (2023) ที่ระบุว่า Active Learning และ Game-based Learning สามารถเสริมทักษะการอ่านของนักเรียนไทยระดับประถมได้อย่างชัดเจน และงานของ FNF Thailand (2023) ที่พบว่าเกมช่วยเพิ่มแรงจูงใจของ

นักเรียนในพื้นที่ชายขอบได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวโดยสรุป การใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย ไม่เพียงแต่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังเป็นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เท่าเทียม สนุกสนาน และตอบสนองต่อความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จังหวัดตาก โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดนอย่างอำเภอแม่สอด มีนักเรียนชาติพันธุ์จำนวนมาก เช่น กะเหรี่ยง ม้ง และมูเซอ ซึ่งใช้ภาษาประจำเผ่าหรือภาษาถิ่นในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันจากภาษาไทยทั้งด้านเสียงพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ และคำ ส่งผลให้มีปัญหาในการอ่านออกเสียงภาษาไทย เช่น ออกเสียงไม่ชัดหรือผิดพลาดตามโครงสร้างเสียงของภาษาไทย (สนิท สัตโยภาส, 2551) ข้อมูลจาก สพฐ. (2567) ระบุว่า โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ เช่น โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล มีค่าเฉลี่ยผลสอบ RT ต่ำกว่าระดับประเทศ โดยปี 2565 อยู่ที่ 72.61 คะแนน ขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับประเทศคือ 77.28 คะแนน กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าโรงเรียนถึง 90.83% มีคะแนน RT ต่ำกว่าระดับประเทศ และ 22.5% ต่ำกว่า 50 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับเสี่ยง (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2567) จากข้อจำกัดด้านภาษาและบริบททางสังคมวัฒนธรรม แนวทางการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-based Learning) ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสม เพราะสามารถกระตุ้นความสนใจ สร้างแรงจูงใจ และให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ (Wichian et al., 2023) อีกทั้งสอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ที่มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษระหว่างปี 2567–2570 กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกการอ่าน ถือเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนในบริบทชาติพันธุ์ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนของจังหวัดตาก

จากแนวโน้มดังกล่าว การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนในบริบทพิเศษ และสามารถสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพทางภาษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน ซึ่งมีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม สามารถนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น สามารถนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานไปต่อยอด หรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับวิชาของตนเอง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์หรือการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในรายวิชาต่าง ๆ

4.3 สถานศึกษา ได้รับแบบฝึกทักษะการอ่านโดยใช้เกมเป็นฐานที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้จริงในบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ชายแดนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของนักเรียนในภาพรวม

4.4 นักเรียน ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย ทั้งในด้านการอ่านพยางค์ สระ วรรณยุกต์ และการออกเสียงคำอย่างถูกต้อง ส่งผลให้การฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน ที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการวิจัยในชั้นเรียน และมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค่างพิบาล อำเภอมะสอ จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 46 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในด้านการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 23 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอนุญาตจากครูประจำชั้นและผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงบริบทที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นความสมจริงของบริบทในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางนี้ได้รับการสนับสนุนจาก Creswell (2012) ว่าเหมาะสมกับการศึกษาในบริบททางการศึกษา

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในครั้งนี้ได้รับการออกแบบและตรวจสอบคุณภาพเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย การวัดและประเมินผล รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยเครื่องมือทั้งหมดประกอบด้วย

1) แผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Plans) จำนวน 10 แผน รวมเวลาเรียนทั้งสิ้น 10 ชั่วโมง แผนการเรียนรู้ถูกออกแบบภายใต้แนวคิด Game-Based Learning ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน

ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กิจกรรมการเล่นเกมนำสู่การกระตุ้นความสนใจ 2) กิจกรรมฝึกปฏิบัติที่มุ่งเน้นการอ่านออกเสียงคำ กลุ่มคำ และประโยค 3) กิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อประเมินความเข้าใจของผู้เรียน

2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ออกแบบให้มีความครอบคลุมเนื้อหาตามแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบทดสอบได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและการวัดผลทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความครอบคลุมของเนื้อหาตามตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบทดสอบมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ “เหมาะสมมาก” ตามเกณฑ์การพิจารณาของ Rovinelli and Hambleton (1977) ที่กำหนดว่าค่าดัชนี IOC ควรไม่น้อยกว่า 0.50

2.1.2) ความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) ได้มีการนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองในงานวิจัย ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จากโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Kuder-Richardson 20 (KR-20) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบทดสอบมีค่าดัชนีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับ “สูงมาก” ตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (2006) ที่กำหนดว่า แบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ค่าดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแบบทดสอบมีความสม่ำเสมอในการวัด และมีความแม่นยำในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการจัดกิจกรรม (Pre-test) นักเรียนจะได้รับการทดสอบความสามารถเบื้องต้นด้านการอ่านออกเสียง โดยใช้แบบทดสอบที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ

ระยะที่ 2 ระหว่างการจัดกิจกรรม ดำเนินการสอนตามแผน การจัดการเรียนรู้ทั้ง 10 แผน โดยเน้นกิจกรรมการเล่นเกมนำสู่การฝึกอ่านออกเสียง และการสะท้อนผลร่วมกับการบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 3 หลังการจัดกิจกรรม (Post-test) นักเรียนจะได้รับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์อีกครั้ง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์และความรู้สึกรักของนักเรียนต่อการเรียนรู้อ่านออกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักเรียน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้ Dependent Samples t-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่าง ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเดียวกันทั้งก่อนและหลังการทดลอง (Best & Kahn, 2006)

6. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอมะสอ จังหวัดตาก ตามวัตถุประสงค์ 2 ประเด็นดังนี้

6.1 ผลการหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน จากการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอมะสอ จังหวัดตาก ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 54.34 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 90.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามหลัก 80/80 ของคุรุสภา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อหาประสิทธิภาพของทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย

รายการ	คะแนนเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 100)	ร้อยละ (%)
ก่อนเรียน	54.34	54.34%
หลังเรียน	90.20	90.20%

6.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (Paired Sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนนักเรียน 23 คน พบว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 10.87 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 18.04 คะแนน เมื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วย t-test พบว่าค่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบ่งชี้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียง มีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้ t-test

รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	Sig. (2-tailed)
ก่อนเรียน	10.87	2.15	12.46*	.000
หลังเรียน	18.04	1.98		

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียง ก่อนเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 10.87 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 2.15 ส่วนค่าสถิติ t มีค่าเท่ากับ 12.46 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียง หลังเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 18.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.98 ส่วนค่าสถิติ t มีค่าเท่ากับ 12.46 มีค่า Sig เท่ากับ .000 น้อยกว่า .05 จากข้อมูลข้างต้นทำให้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียงหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากผลการหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน บ้านคำกิบาล อำเภอมะนัง จังหวัดตาก ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า การจัดการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอยู่ที่ร้อยละ 54.34 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 90.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการอ่านออกเสียงอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “Game-Based Learning” (GBL) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เกมเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) (Gee, 2003; Prensky, 2007) ซึ่งการมีส่วนร่วมเชิงรุกในการเรียนช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิป ไทยเสน (2564) ที่ศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงตัวสะกดตรงตามมาตราโดยใช้เกมร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งพบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการอ่านออกเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันนักเรียนมีความเห็นเชิงบวกต่อการเรียนรู้โดยใช้เกมและเทคนิคเพื่อนคู่คิด ทั้งในด้านความสนุกสนาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และการมีส่วนร่วมกับเนื้อหา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน นอกจากนี้ งานวิจัยของ อัญชลี สวัสดิ์โสสม (2557) ก็ให้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน โดยศึกษาผลสัมฤทธิ์การอ่านคำศัพท์ภาษาไทย โดยใช้การเรียนรู้ด้วยเกมร่วมกับแบบฝึก

ทักษะการอ่านคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี เนื่องจากมีความสนุกสนานในการเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ และสามารถจดจำคำศัพท์ได้ในระยะยาว (long-term memory retention) ซึ่งแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ในระดับความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่าการเรียนแบบเดิม (Randel et al., 1992)

จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า เมื่อใช้ t-test แบบ Dependent กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน ค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 10.87 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 18.04 โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้เกมเป็นฐาน ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่มีการออกแบบอย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาทั้งทักษะการอ่านออกเสียงและการเขียนเชิงวิเคราะห์ได้จริง โดยเฉพาะเมื่อแบบฝึกได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์มาตรฐานตามหลักสูตรอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (Marzano, 2007) หลักการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) ยังเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Vygotsky (1978) ที่เน้นบทบาทของบริบททางสังคม และการปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ ซึ่งการจัดกิจกรรมแบบใช้เกมจะสร้าง “zone of proximal development” (ZPD) ให้กับผู้เรียน โดยมีครูหรือเพื่อนร่วมชั้นเป็นผู้ช่วยในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาไปยังระดับความรู้ที่สูงขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองภายใต้คำแนะนำของครู อีกทั้ง การเรียนรู้ผ่านเกมยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบมีความหมาย (meaningful learning) และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาไทย โดยเฉพาะทักษะการอ่านออกเสียงและการเขียนเชิงวิเคราะห์ ซึ่งต้องอาศัยทั้งความเข้าใจในเสียงของคำ การออกเสียงตามหลักเกณฑ์ และการถ่ายทอดความคิดอย่างเป็นระบบ (Bloom, 1956) ในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทางผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสนับสนุน ข้อค้นพบของ Bransford, Brown, & Cocking (2000) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่มีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน และมีการลงมือปฏิบัติ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะด้านภาษาในระดับประถมศึกษา ไม่เพียงแต่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและการเขียนเชิงวิเคราะห์ให้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความสนุกสนาน การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบมีความหมายให้แก่ นักเรียน ทั้งนี้ การวางแผนการเรียนรู้ที่มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดอย่างชัดเจน รวมถึงการนำผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบความสอดคล้องของแบบฝึกทักษะ ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย และวิชาอื่นในระดับประถมศึกษาได้อย่างหลากหลาย

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค่างกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยจัดการเรียนรู้ใช้เกมเป็นฐาน
ร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จากภาพที่ 1 แนวทางการจัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าวนั้นมีประสิทธิภาพสูงในการเสริมสร้างความสามารถทางภาษาไทย โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่ใช้ภาษาแม่เป็นหลักและเพิ่งเริ่มเรียนรู้ภาษาไทยกลาง การเรียนผ่านเกมช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและเรียนรู้อย่างสนุกสนาน สอดคล้องกับพัฒนาการทางปัญญาของเด็กวัยประถม แบบฝึกทักษะที่ออกแบบอย่างมีระบบช่วยให้นักเรียนฝึกฝนทักษะการอ่านได้อย่างต่อเนื่อง สามารถประเมินผลและเห็นพัฒนาการของตนเองได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกันก็ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานหลักสูตร ยังทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นระบบและสามารถวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินโดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ยืนยันถึงประสิทธิภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้นี้ ทั้งยังสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กหรือพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ถือเป็นแนวทางที่ส่งเสริมความเท่าเทียมในการเรียนรู้ และสามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมการสอนภาษาไทยในระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล อำเภอแม่

สวด จังหวัดตาก สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 10.87 และหลังเรียนเท่ากับ 18.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลดลง และมีค่า t เท่ากับ 12.46 ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 54.34 และหลังเรียนเท่ากับ 90.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดโดยคุรุสภา ดังนั้น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ที่มีนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์และมีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม สถานศึกษาควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1) กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน สำหรับรายวิชาภาษาไทย โดยให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผสมผสานการใช้เกมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และแบบฝึกทักษะในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อจูงใจผู้เรียน และลดความเครียดจากการเรียนภาษาไทยโดยเฉพาะในกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีภาษาแม่แตกต่างจากภาษาไทย

3) บรรจุแนวทางการเรียนรู้ด้วยเกมเป็นฐานในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรม และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4) จัดให้มีการอบรมและพัฒนาเชิงวิชาการสำหรับครู ในเรื่องของการใช้เกมเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่าน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรหรือสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถขยายผลการดำเนินงานไปยังโรงเรียนอื่นในพื้นที่ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยควรนำแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวไปบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของผู้เรียน โดยสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เกมเป็นฐาน ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัยของนักเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยเฉพาะในทักษะการอ่านออกเสียงและจดจำพยัญชนะ สระ และวรรณยุกต์

2) ใช้แบบฝึกทักษะควบคู่กับกิจกรรมเกม แบบฝึกทักษะที่จัดทำขึ้นควรสอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน และควรใช้ร่วมกับเกมเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสนุกสนาน

3) ประเมินผลอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการเรียน ดำเนินการประเมินผลก่อนและหลังเรียนอย่างชัดเจน เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน

4) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในรายวิชาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) บูรณาการแนวทางการจัดการเรียนรู้กับบริบทของผู้เรียน สำหรับโรงเรียนในพื้นที่ที่มีนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์หรือมีความหลากหลายทางภาษา ควรปรับเนื้อหาและเกมให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมและภาษาแม่ของนักเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมที่มากขึ้น

6) เผยแพร่ผลการดำเนินงานและแนวทางที่ได้ผลแก่ครูในโรงเรียนอื่น สถานศึกษาควรส่งเสริมการขยายผลจากครูต้นแบบหรือผู้ที่ทดลองใช้แล้วได้ผลจริง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในวงกว้าง

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาต่อยอดจากการอ่านออกเสียงไปสู่การอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยยังใช้เกมเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจ เช่น การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความโดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในพื้นที่ชายแดน

9.3.2 ควรมุ่งศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาสื่อและแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม เช่น การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่าน ระหว่างนักเรียนชาติพันธุ์และนักเรียนทั่วไปในเขตพื้นที่ชายแดน

9.3.3 ควรศึกษาต่อจากการใช้เกมกระดานหรือกิจกรรมทางกายภาพ มาสู่การใช้สื่อดิจิทัลแบบ Interactive เพื่อรองรับยุคเทคโนโลยีการเรียนรู้ เช่น การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้สื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบร่วมกับแบบฝึก สำหรับนักเรียนชาติพันธุ์ระดับประถมศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- ปิยธิป ไทยเสน. (2564). การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงตัวสะกดตรงมาตรา โดยใช้เกมร่วมกับเทคนิคเพื่อนคิด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สนธิ สัตโยภาส. (2551). การเขียนรายงานการวิจัยทางการศึกษา ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : อารักษ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานภาพรวมคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ปี 2565. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัญชลี สวัสดิ์โสม. (2557). ผลสัมฤทธิ์การอ่านคำศัพท์ภาษาไทย โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยเกมร่วมกับแบบฝึกทักษะการอ่านคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Boston, MA : Pearson Education.

- Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I : Cognitive domain.** New York : Longmans, Green.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). **Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1.** Washington, DC : The George Washington University, School of Education and Human Development.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (2000). **How people learn: Brain, mind, experience, and school.** Washington, DC : National Academy Press.
- Creswell, J. W. (2012). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research.** 4th ed. Boston, MA : Pearson.
- FNF Thailand. (2023). **Increase Students' Appetite to Learn through Game-Based Learning.** Bangkok : FNF Thailand.
- Gee, J. P. (2003). **What video games have to teach us about learning and literacy.** New York : Palgrave Macmillan.
- Marzano, R. J. (2007). **The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction.** Bangkok : ASCD.
- Piaget, J. (1973). **To understand is to invent: The future of education.** Bangkok : Grossman.
- Prensky, M. (2007). **Digital game-based learning.** St. Paul, MN : Paragon House.
- Randel, J. M., Morris, B. A., Wetzel, C. D., & Whitehill, B. V. (1992). The Effectiveness of Games for Educational Purposes: A Review of Recent Research. **Simulation & Gaming**, 23(3). 261-276.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Tijdschrift Voor Onderwijs Research**. 2(1). 49-60.
- Tak Primary Educational Service Area Office 1. (2018). **Basic education development plan (2017-2021) (Revised version 2018).** Tak : Tak Primary Educational Service Area Office 1.
- Tak Primary Educational Service Area Office 2. (2018). **Annual Action Plan 2018.** Tak : Tak Primary Educational Service Area Office 2.
- Wichian, P., Supasorn, S., & Chanphet, S. (2023). Game-Based Learning to Enhance Primary Reading Skills. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**. 22(3). 45–60.
- Wichian, S., Thongthammachart, W., & Meesuk, P. (2023). Using game-based learning to promote Thai language literacy in multicultural classrooms. **Education Innovation Journal**. 7(1). 45–60.

MODERATING AND MEDIATING EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND INNOVATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN LIAONING VOCATIONAL UNIVERSITIES*

Wang Lanjie¹, Sukhum Moonmueang², Sataporn Pruettikul³
Bangkokthonburi University, Thailand.^{1,2,3}
Email : 278829884@qq.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the factors affecting the climate of vocational universities in Liaoning Province and to determine the mediating and moderating roles of transformational and Innovative leaders between job satisfaction and organizational climate in universities. The objectives of this research were: (1) to find out factors affecting university climate in Liaoning province, (2) to determine whether transformational leadership has a mediating effect on the relationship between job satisfaction and university organizational climate, (3) to examine innovation leadership mediates the relationship between job satisfaction and university organizational climate, and (4) to investigate whether transformational leadership has a moderating effect on the relationship between job satisfaction and university organizational climate.

The research used a multi-stage random sampling technique to select 433 teachers from a total of 5222 teachers in 10 vocational colleges and universities in Liaoning Province. Data collection was conducted through a five-point Likert scale questionnaire and then analyzed using descriptive statistics. For more rigorous testing, the research used confirmatory factor analysis to validate the measurement model and then structural equation modeling to test the mediating and moderating hypotheses. The results of the research indicated that job satisfaction, Innovative leadership, and transformational leadership were significant factors influencing university climate. Transformational leadership was found not to mediate the relationship between job satisfaction and university climate. However, Innovative leadership was shown to be a mediator of this relationship. In addition, the research revealed the moderating effect of transformational leadership on the relationship between job satisfaction and university climate, the effect of job satisfaction on university climate in such way that when the transformational leadership was high the relationship between job satisfaction and organizational climate was also high, meanwhile when the transformational leadership was low the relationship between job satisfaction and organizational climate was low.

Keywords : 1. Job Satisfaction 2. University Climate 3. Transformational Leadership 4. Mediating Effect 5. Moderating Effect

1. Background and Problem Statement

In today's dynamic educational environment, leadership is a critical factor for institutional success. This research examines how transformational and innovational leadership styles affect teachers' job satisfaction and organizational climate at Liaoning Vocational University in China.

Transformational leadership inspires and motivates followers through four key dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration (Bass & Riggio, 2006). This leadership style creates a supportive environment that enhances job satisfaction among teachers by instilling a sense of purpose and commitment (Judge & Piccolo, 2004). Innovational leadership emphasizes promoting creativity, risk-taking, and supporting new ideas within the organization (Mumford et al., 2002). This style is particularly relevant in educational settings where innovation can lead to improved teaching methods, curricular reforms, and better educational outcomes (Yukl, 2013).

Despite extensive research on these leadership styles, there remains a notable gap in the literature concerning vocational education institutions in China, especially regarding Liaoning Vocational University. This university plays a pivotal role in equipping the workforce with necessary skills for regional economic development (Liao et al., 2016; Li, 2017).

The research aims to explore how transformational and innovational leadership practices at Liaoning Vocational University influence teachers' job satisfaction and organizational climate. A positive organizational climate, characterized by supportive work environments, effective communication, and robust conflict resolution mechanisms, is essential for professional growth, innovation, and overall organizational effectiveness (Hoy et al., 2008). Addresses the gap in research focused on Chinese vocational education institutions and aims to provide actionable insights for educational leaders and policymakers.

2. Research Questions

- 2.1 What these factors affected the university climate in Liaoning province?
- 2.2 How these transformational leadership a mediating effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate in university?
- 2.3 How these innovation leadership a mediating effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate in university?
- 2.4 How these transformation leadership moderating an effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate in university?

3. Research Objectives

- 3.1 To find out factors affecting university climate in Liaoning province.
- 3.2 To determine whether transformational leadership has a mediating effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate in university.
- 3.3 To examine innovation leadership mediates the relationship between job satisfaction and organizational climate in university.
- 3.4 To investigate whether transformational leadership has a moderating effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate in university.

4. Research Benefits

Transformational and Innovational leadership styles significantly enhance teacher job satisfaction by fostering supportive and motivating environments, reducing burnout and turnover. These leadership approaches also improve organizational climate by promoting trust, collaboration, and open communication, while encouraging creativity and adaptability. Higher job satisfaction and a positive climate lead to greater teacher commitment and performance, benefiting students and institutions. Additionally, these leadership styles indirectly improve student outcomes by supporting teacher well-being and professional growth. Innovational leadership drives organizational adaptability and innovation, ensuring competitiveness and relevance in a changing educational landscape. The findings of this research contribute to academic literature by focusing on vocational education institutions in China, offering insights applicable globally. By aligning individual and organizational goals, transformational and Innovational leadership holistically advance educational institutions, ensuring excellence in education through improved satisfaction, climate, and innovation. These insights can inform policies and leadership practices, leading to better resource allocation and leadership development programs.

5. Research Methodology

This research employed a quantitative cross-sectional survey design to investigate factors influencing the organizational climate of vocational universities in Liaoning Province. The research specifically examined the mediating and moderating roles of transformational and innovation leadership in the relationship between job satisfaction and organizational climate. The methodology encompassed the following components:

5.1 Research Design and Objectives

A quantitative approach was adopted to address four objectives: (1) identifying factors affecting university climate; (2) assessing transformational leadership's mediating

effect between job satisfaction and climate; (3) evaluating innovation leadership's mediating role; and (4) testing transformational leadership's moderating effect. The target population comprised teachers from 10 vocational universities in Liaoning Province. Data were analyzed using Structural Equation Modeling to incorporate latent mediation and moderation analyses.

5.2 Population and Sampling

The population included 5,222 teachers across 10 universities. Multi-stage random sampling was applied, with universities serving as strata. The sample size was determined via G*Power, accounting for an effect size of 0.3, $\alpha = 0.05$, and power = 0.80, yielding a minimum sample of 433 participants.

5.3 Instrument Development

Used 5-point Likert-scale questionnaires:

Transformational Leadership Questionnaire (TLQ): Measured idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration.

Innovational Leadership Questionnaire (ILQ): Assessed creative abrasion, agility, resolution, and shared purpose.

Job Satisfaction Questionnaire (JSQ): Covered work itself, pay, promotion opportunities, and supervision.

Organizational Climate Questionnaire (OCQ): Evaluated leadership, communication, support, and recognition/reward.

Instrument development followed a seven-step process: (1) defining constructs, (2) literature review, (3) item generation, (4) response format selection, (5) content validation via expert review (IOC ≥ 0.6), (6) pilot testing ($n = 30$) confirming reliability (Cronbach's $\alpha \geq 0.7$), and (7) final reliability testing.

5.4 Data Collection

Data were collected online using Questionnaire Star software. A formal request for data collection approval was obtained from BTU Faculty of Education. Participants from the 10 universities were given one week to complete the survey. Post-collection, data underwent rigorous verification to ensure accuracy and completeness.

5.5 Data Analysis

Analyses included:

Descriptive Statistics: Frequencies, percentages, means, standard deviations, skewness, and kurtosis.

Inferential Statistics: Inter-correlation matrices to support Confirmatory Factor Analysis (CFA) and identify multicollinearity.

CFA to validate the factor structure of latent variables (transformational leadership, innovation leadership, job satisfaction, organizational climate) and their indicators. Model fit was assessed using χ^2/df (<5), CFI (>0.90), TLI (>0.90), and RMSEA (<0.08).

SEM to test direct, mediating, and moderating effects. Mediation was analyzed via indirect effects (z-test), while moderation employed the product indicator approach and Latent Moderated Structural Equations to model interactions within SEM.

6. Research Results

The research investigated the interplay between transformational leadership, innovational leadership, job satisfaction, and organizational climate among vocational university teachers in Liaoning Province, China. Key findings are summarized as follows:

6.1 Descriptive Statistics:

Table 1 General information of the respondents (n=433)

List of information		Frequencies	Percentage
Gender			
	Male	221	51.04
	Female	212	48.96
Age range			
	Lower than 25 years	0	0
	26-35 years	130	30.02
	36-45 years	112	25.87
	46-50 years	102	23.56
	More than 50 years	89	20.55
Educational level			
	Master's degree	368	84.99
	Doctoral degree	63	14.55
	Post-doctoral degree	2	0.46
Working Experience			
	1-5 years	42	9.70
	6-10 years	184	42.49
	11-15 years	163	37.64
	More than 15 years	44	10.16

List of information		Frequencies	Percentage
Rank with teacher administrator			
	1-5 years	293	67.67
	6-10 years	73	16.86
	More than 10 years	67	15.47

The survey included 433 respondents, with a slight majority of males (51.04%) and the rest females (48.96%). Most respondents (55.89%) were under 45, with 23.56% aged 46-50 and 20.55% over 50. The majority (84.99%) held master's degrees, 14.55% had PhDs, and 0.46% were postdocs. Among respondents familiar with Liaoning Vocational University's administrators, 67.67% had 1-5 years of familiarity, 16.86% had 6-10 years, and 15.47% over 10 years.

Table 2 Mean score, Standard Deviations, Skewness, Kurtosis, and the Test of Normality for Transformational leadership, Innovational leadership, Job satisfaction and Organizational climate

Observed variable	$\bar{X}$	S.D.	%CV	Skewness	Std. error skewness	Kurtosis	Std. error kurtosis
Idealized Influence (II)	3.84	0.565	14.714	-0.261	0.117	-1.1	0.234
Inspiration Motivation (IM)	3.82	0.636	16.649	0.329	0.117	-0.665	0.234
Intellectual Stimulation (IS)	3.93	0.645	16.412	0.102	0.117	-1.04	0.234
Individualized Consideration (IC)	3.78	0.57	15.079	-0.062	0.117	-1.37	0.234
Creative Abrasion (CAb)	3.87	0.584	15.090	0.292	0.117	-0.176	0.234
Creative Agility (CAg)	3.97	0.576	14.509	-0.378	0.117	-1.13	0.234
Creative Resolution (CR)	3.88	0.735	18.943	0.146	0.117	-1.4	0.234
Shared Purpose (SP)	4.15	0.689	16.602	-0.274	0.117	-1.11	0.234

Observed variable	$\bar{X}$	S.D.	%CV	Skewness	Std. error skewness	Kurtosis	Std. error kurtosis
Work Itself (WI)	4.06	0.675	16.626	-0.196	0.117	-1.1	0.234
Pay (Pa)	4.06	0.686	16.897	0.0669	0.117	-1.1	0.234
Promotion Opportunities (OP)	4	0.534	13.350	0.521	0.117	0.0192	0.234
Supervision (SV)	4.17	0.572	13.717	0.0709	0.117	-0.136	0.234
Leadership (LS)	4.18	0.595	14.234	0.147	0.117	-0.991	0.234
Communication (CC)	4.2	0.544	12.952	0.406	0.117	-1.06	0.234
Support (Sp)	4.08	0.684	16.765	-0.1	0.117	-0.933	0.234
Recognition Reward (RR)	3.87	0.533	13.773	0.115	0.117	-0.521	0.234

Organizational climate variables demonstrated favorable perceptions, with communication (CC) scoring the highest mean (4.2) and recognition and rewards (RR) the lowest (3.87).

Job satisfaction was positively perceived, particularly regarding supervision (SV: 4.17) and promotion opportunities (OP: 4.00).

Transformational leadership dimensions and innovational leadership components were rated highly, though variability existed in creative resolution (CR).

6.2 Intercorrelations:

The correlation matrix reveals clear relationship patterns.

Strong correlations indicate some variables are interchangeable or reflect the same underlying constructs, particularly leadership-related ones.

Moderate correlations exist between variables like WI and OP, OP and SV, and LS and CC.

Weak but significant correlations are observed between IS and IC, IS and IM, as well as WI and Pa. Leadership and communication are central to organizational performance and satisfaction.

Most relationships are highly significant, reinforcing the robustness of the findings.

Table 3 Correlation Matrix

	WI	Pa	OP	SV	LS	CC	Sp	RR	II	I_S	IC	IM	CAb	CAG	CR	Sp
WI	1															
Pa	0.42***	1														
OP	0.51***	0.48***	1													
SV	0.49***	0.44***	0.50***	1												
LS	0.39***	0.38***	0.39***	0.43***	1											
CC	0.41***	0.37***	0.35***	0.45***	0.65***	1										
Sp	0.37***	0.36***	0.39***	0.36***	0.70***	0.66***	1									
RR	0.41***	0.37***	0.40***	0.41***	0.65***	0.70***	0.65***	1								
II	0.30***	0.29***	0.34***	0.31***	0.34***	0.29***	0.35***	0.30***	1							
I_S	0.37***	0.22***	0.27***	0.36***	0.25***	0.27***	0.28***	0.27***	0.22***	1						
IC	0.30***	0.33***	0.26***	0.37***	0.29***	0.28***	0.28***	0.27***	0.20***	0.16***	1					
IM	0.31***	0.35***	0.34***	0.35***	0.26***	0.26***	0.27***	0.24***	0.24***	0.21***	0.25***	1				
CAb	0.29***	0.22***	0.29***	0.30***	0.35***	0.33***	0.38***	0.34***	0.25***	0.17***	0.22***	0.13**	1			
CAG	0.22***	0.16***	0.26***	0.21***	0.34***	0.34***	0.37***	0.33***	0.18***	0.14**	0.11*	0.19***	0.56***	1		
CR	0.23***	0.19***	0.28***	0.26***	0.38***	0.31***	0.37***	0.37***	0.24***	0.18***	0.18***	0.16***	0.60***	0.56***	1	
SP	0.27***	0.23***	0.22***	0.21***	0.31***	0.31***	0.32***	0.30***	0.20***	0.12*	0.14**	0.17***	0.56***	0.54***	0.57***	1

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

6.3 Confirmatory factor analysis (CFA):

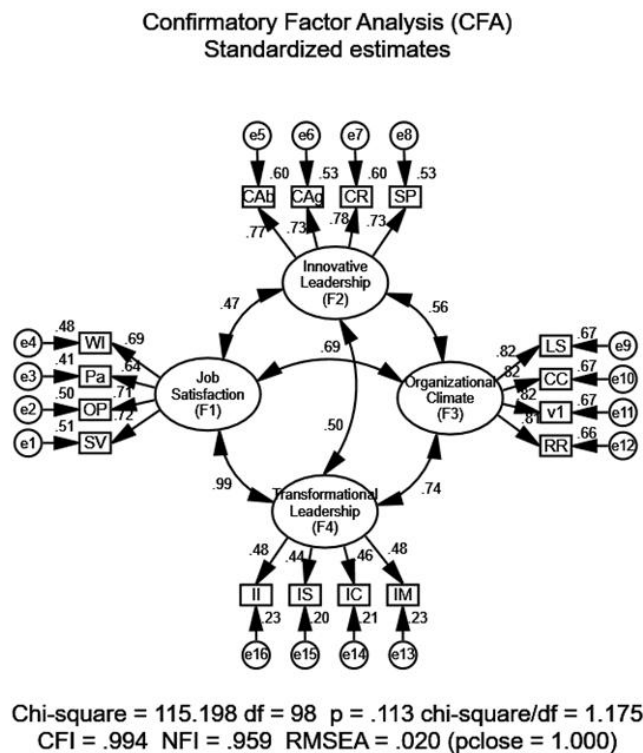


Figure 1 The Confirmatory Factor Analysis Model (CFA)

6.3.1 Confirmatory Factor Analysis Model

The Confirmatory Factor Analysis Model (CFA) model examines the relationship between the four latent factors and their observed variables in the context of Transformational Leadership, Innovational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Climate. Transformational leadership (F4) significantly influences job satisfaction (F1), Innovational leadership (F2), and organizational climate (F3). All latent factors were supported by observable variables, confirming their theoretical validity.

6.3.2 Model evaluation

Table 4 Model evaluation

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	115.198	--	--
DF	98	--	--
CMIN/DF	1.175	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.994	>0.95	Excellent
SRMR	0.028	<0.08	Excellent
RMSEA	0.02	<0.06	Excellent
PClose	1	>0.05	Excellent

The CFA model demonstrates excellent fit with all indices meeting or exceeding thresholds: CMIN/DF=1.175, CFI=0.994, SRMR=0.028, RMSEA=0.02, and PClose=1.000. These results confirm the model's robustness and confirmatory factor analysis.

6.3.3 Measurement quality

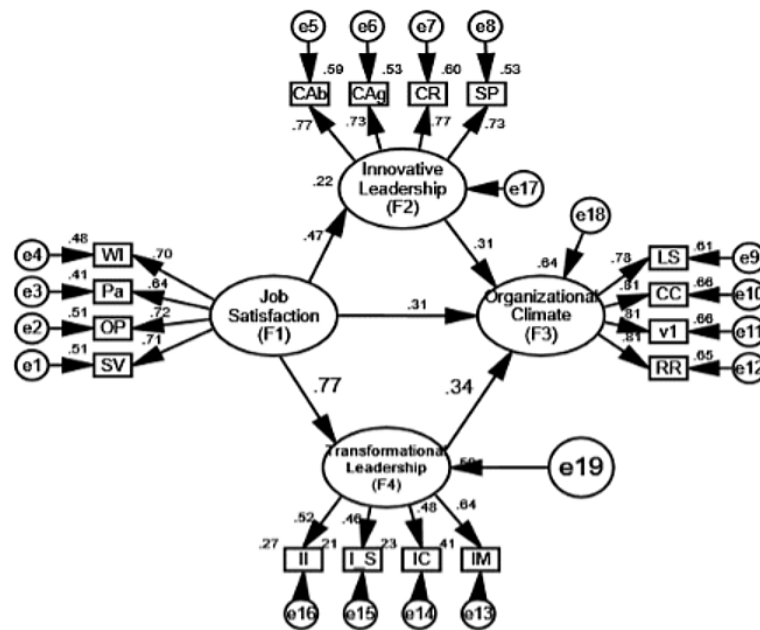
Table 5 Measurement quality

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	F1	F2	F3	F4
F1	0.783	0.475	0.978	0.786	0.69			
F2	0.839	0.566	0.309	0.84	0.468***	0.752		
F3	0.889	0.667	0.55	0.889	0.691***	0.556***	0.817	
F4	0.525	0.217	0.978	0.526	0.989***	0.498***	0.742***	0.466

The fit of the measurement model was very high (CFI = 0.994, RMSEA = 0.02). The reliability (CR = 0.525) and validity (AVE = 0.217) of the transformational leadership (F4) were slightly weaker, but the intercorrelations were high and the effects were among the significant ones.

6.4 Hypothesis Testing

6.4.1 Mediation model



Chi-square = 160.276 df = 101 p = .000 chi-square/df = 1.587
CFI = .978 NFI = .943 RMSEA = .037 (pclose. = .982) BIC = 372.752

Figure 2 Mediation model hypothesis

Table 6 Hypothesis Testing for Direct Paths in Mediation Model

Effects		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F3 <---	F1	0.409	0.13	3.141	0.002	H1
F3 <---	F2	0.349	0.058	6.005	***	H2
F3 <---	F4	0.519	0.151	3.428	***	H3
F4 <---	F1	0.666	0.07	9.526	***	H4
F2 <---	F1	0.544	0.071	7.679	***	H5

Table 7 Hypothesis Testing of Indirect Paths in Mediation Model

Indirect Path	Unstandardized Estimate	Lower	Upper	P-Value	Standardized Estimate	Hypothesis
F1 --> F2 --> F3	0.19	0.125	0.267	0.001	0.145***	H7
F1 --> F4 --> F3	0.345	-0.174	0.76	0.269	0.264	H8

Hypothesis testing for the direct path in the mediation model shows that F1 has a significant effect on F3, F2 has a significant effect on F3, F4 has a significant effect on F3, F1 has a significant effect on F4, and F1 has a significant effect on F2. Hypothesis testing of the indirect path shows that F1 has a significant indirect effect on F3 through F2 and no significant indirect effect through F4. Since F1, F2 and F3 are significant, F4 is also significant.

6.4.2 Moderation model

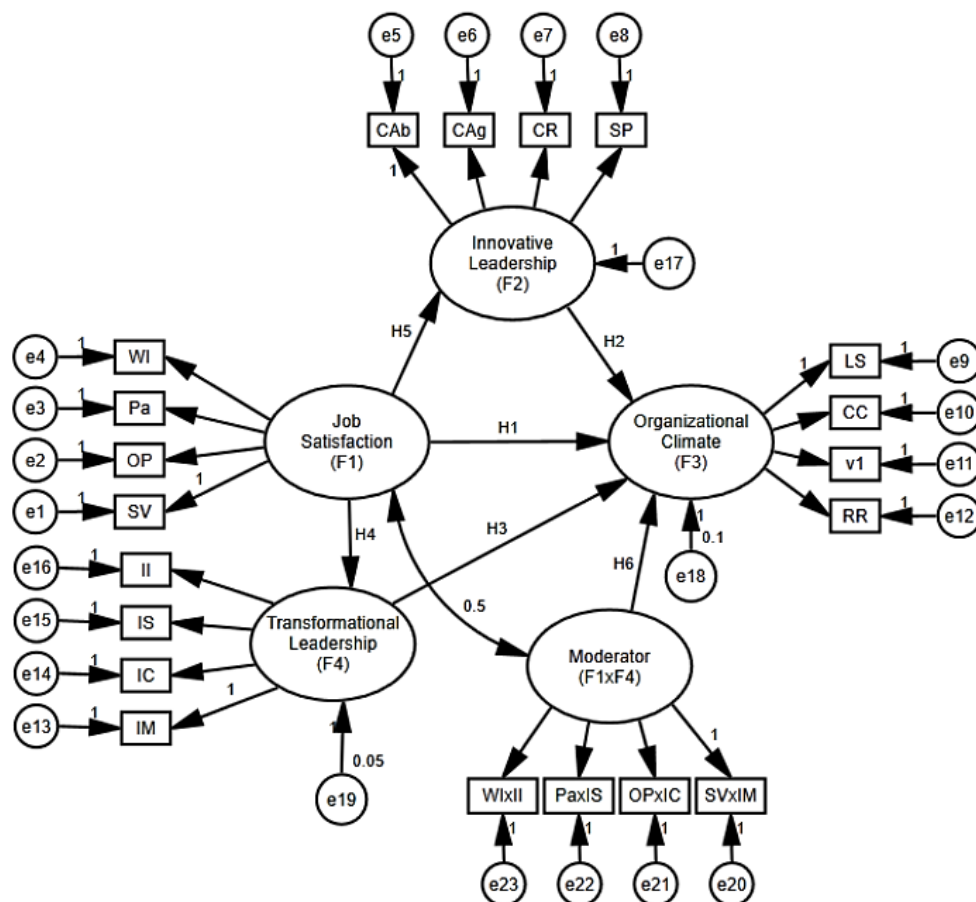
**Figure 3** Moderation effect model

Table 8 The results of the assessment of the hypothesis testing of the moderated

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F3	<---	F1	1.45	0.286	5.078	***	H1
F3	<---	F2	0.391	0.053	7.318	***	H2
F3	<---	F4	-0.655	0.173	-3.781	***	H3
F4	<---	F1	1.942	0.111	17.537	***	H4
F2	<---	F1	0.071	0.023	3.067	0.002	H5
F3	<---	F1xF4	0.107	0.013	8.356	***	H6

The results indicate that transformational leadership moderates the relationship between job satisfaction and organizational climate, highlighting the importance of interaction effects in leadership research.

6.5 Decomposition effects

Table 9 Results of decomposition effects

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Correlation	0.69	0.69	0.69	0.000
DE	0.409	-0.049	1.012	0.144
IE	0.19	0.127	0.272	0.001
TE	0.598	0.174	1.203	0.012
Spurious	0.092	-0.513	0.516	0.752

Decomposing the effects of the mediation model showed that IE had a significant indirect effect on DE through mediation, with an estimate of 0.19 and a p-value of 0.001. The direct effect (0.409) was statistically insignificant ($p=0.144$), whereas the total effect (0.598) was significant ($p=0.012$), suggesting that mediation effects are important in the relationship between IE and DE.

6.6 Probing analysis



Figure 4 Exploring and explaining interactions in models

The results illustrate the moderating effect of transformational leadership on the relationship between job satisfaction and organizational climate, showing that higher levels of transformational leadership enhanced the positive impact of job satisfaction on organizational climate, while lower levels of transformational leadership weakened this impact. This highlights the importance of transformational leaders influencing organizational climate through their impact on job satisfaction, suggesting that the development of transformational leadership traits can improve the overall work environment.

Table 10 Relationship between leadership levels and transformational leadership

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Low Transformational leadership	0.926	0.506	1.34	0.008
Medium Transformational leadership	0.902	0.488	1.311	0.007
High Transformational leadership	0.878	0.472	1.282	0.006

The results indicate that transformational leadership is an effective style across all leadership levels, as the estimates for transformational leadership remain significant even as leadership levels increase.

Conclusion: The research highlights the complex dynamics among leadership styles, job satisfaction, and organizational climate. While transformational leadership shows paradoxical effects, innovational leadership and job satisfaction emerge as pivotal drivers of a positive climate. Future research should address measurement limitations and explore contextual factors influencing leadership outcomes.

7. Research Discussion

The findings indicate that job satisfaction exerts the strongest positive influence on organizational climate ($\beta = 0.5$), supporting Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg, 1959) and Schneider's Attraction-Selection-Attrition (ASA) Framework (Schneider, 1987), which emphasize that satisfied employees help shape and maintain a positive organizational atmosphere. Innovative leadership shows a modest positive effect ($\beta = 0.1$), aligning with Amabile's Componential Theory of Creativity (Amabile, 1996) and Schein's organizational culture framework (Schein, 2010), highlighting leaders' role in fostering climates of openness and innovation. Although transformational leadership exhibits a weak direct effect on organizational climate ($\beta = 0.05$), its significant indirect contribution through job satisfaction supports the Full Range Leadership Theory (Bass & Avolio, 1994) and Leader-Member Exchange (LMX) Theory (Graen & Uhl-Bien, 1995), emphasizing individualized consideration and intellectual stimulation. Additionally, the moderating effect ($F1 \times F4 \rightarrow F3$, $\beta = 0.1$) reinforces Fiedler's Contingency Theory (Fiedler, 1967), suggesting that transformational leadership enhances the positive impact of job satisfaction on organizational climate depending on contextual variables. These results underscore the critical interplay between employee satisfaction and adaptive leadership in cultivating a supportive and effective organizational environment.

8. New Knowledge Gained

While existing literature acknowledges a relationship between job satisfaction and organizational climate, the precise nature of this interaction has remained less understood. This study addresses this gap by revealing that the relationship between job satisfaction and organizational climate is contingent upon leadership style. Specifically, the findings, as illustrated in Figure 4, demonstrate that a high level of leadership strengthens this relationship, whereas a low level of leadership attenuates it.

9. Research Recommendation

9.1 Policy Recommendations

9.1.1 The study elucidated that factors such as job satisfaction, innovative leadership, and transformational leadership have a substantial impact on the university climate within Liaoning Province. In order to improve this climate, it is imperative that policymakers prioritize the establishment of leadership development programs that emphasize transformational and innovative competencies. The incorporation of job satisfaction metrics into the evaluative processes of universities is also recommended. Furthermore, the promotion of an innovative culture through the provision of dedicated grants, incentives for interdisciplinary collaboration, and the establishment of innovation hubs can serve to institutionalize creativity. Collaborative governance frameworks, including shared decision-making committees and mentorship initiatives, ought to be implemented to enhance inclusivity.

9.2 Implementation Suggestions

9.2.1 To effectively implement research findings, higher education institutions must augment employee job satisfaction through the establishment of career development trajectories, the introduction of work-life balance initiatives, and the provision of competitive compensation packages. Simultaneously, programs centered on transformational leadership must prioritize the cultivation of visionary communication, the provision of personalized support, and the promotion of intellectual engagement. The establishment of open communication channels and collaborative frameworks is essential for the enhancement of trust and the stimulation of innovation. Regular assessments of the institutional climate and the employment of key performance indicators (KPIs) should be utilized to evaluate ongoing progress.

9.3 Suggestions for Further Research

Three research directions emerge: 1) Transformational leadership and educator well-being: Investigating its impact on burnout and mental health in vocational settings; 2) Innovational leadership and curriculum outcomes: Assessing how such leadership drives program development and student achievement; 3) Organizational climate and collaborative learning: Exploring climate's role in knowledge-sharing within vocational institutions.

10. References

- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*. 15(3). 801–823.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Organizational Dynamics*. 13(3). 26–40.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*. 27(1). 1–18.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. *American Political Science Review*. 72(2). 354–365.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*. 6(2). 219–247.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (2008). Measuring organizational climate in schools. *Educational Administration Quarterly*. 44(4). 496–528.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*. 89(5). 755–768.
- Li, X. (2017). Ethical leadership and employee pro-social rule-breaking: A dual-process model. *Journal of Business Ethics*. 145(3). 469–481.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2016). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of leader-member exchange and team-member exchange. *Academy of Management Journal*. 59(4). 1214–1236.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*. 1(4). 240–246.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*. 13(6). 705–750.
- Sara, J., Johnson, R., & Smith, K. (2020). Ethical leadership in modern organizations: A review and future directions. *Journal of Business Ethics*. 167(2). 287–301.

- Schein, E. H. (2010). **Organizational culture and leadership**. 4th ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. **Personnel Psychology**. 28(4). 447–479.
- Yukl, G. (2013). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. **Academy of Management Perspectives**. 26(4). 66–85.

11. Acknowledgement

The researcher is overwhelmed with gratitude to my parents for their tireless efforts in my upbringing and for their unrelenting encouragement and unwavering support throughout my educational journey. It is with their guidance and help that I have overcome many difficulties and obstacles to succeed in my studies and career.

I would like to take this opportunity to express my sincere gratitude to my esteemed supervisors, Dr.Sukhum Moonmuang and Dr.Sataporn Pruettikul, who have provided invaluable expertise and insightful academic advice throughout the course of my research, which has greatly enriched my understanding and benefited my academic work.

In addition, I would like to express my sincere gratitude to all the individuals who contributed to the comprehensive data collection process, especially the faculty members who generously gave their time to fill out the questionnaires during the survey phase, as your invaluable support played a crucial role in the progress of my research.

รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*

A MODEL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION THE ERA OF CHANGE TO IMPROVE
THE QUALITY OF EDUCATION UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 4

วุฒิชัย สารสุข¹

Wuttichai Sarusuk¹

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4¹

Buriram primary education service area office 4, Thailand.¹

Email : wuttichaisarusuk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการ 128 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการ 30 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสนทนากลุ่มแบบสอบถามความเหมาะสมมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำ 2) รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. รูปแบบ 2. การบริหารการศึกษา 3. ยุคพลิกผัน 4. คุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) Study the current conditions, desired conditions and needs of educational administration the era of change to improve the quality of education. sample group 128 School administrators, by Stratified Random Sampling. the group of informants 3 experts, by purposive sampling. 2) Set a model, the informant group consisted of 7 experts, and the Group of informants in the suitability assessment 30 School administrators, by purposive sampling. tools used in data collection including, the current condition questionnaire has a reliability value of 0.89. the desired condition questionnaire has a reliability value of 0.92., interview form, Focus Group Discussion issue and suitability questionnaire. and satisfaction questionnaire has a reliability value of 0.91. statistics used in data analysis are percentage. average and standard deviation and priority needs index.

The results were as follows: 1) Current condition at medium level, desirable condition at the highest level, and the number one need Leadership. 2) A model of educational administration the era of change to improve the quality of education, consists of 5 parts: part 1 principles and objectives, part 2 procedure, part 3 management mechanism, part 4 assessment guidelines, and part 5 success conditions. assessment results on appropriate at the highest level.

Keywords : 1. A model 2. Educational administration 3. The era of change 4. Quality of education

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายอย่างไม่คาดคิด เช่น การเกิดโรคระบาดโควิด-19 (COVID-19) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคม ในยุคโลกแห่งการพลิกผัน (Chandua, Swapnil Chandu, 2020) ซึ่งโลกยุคพลิกผัน (VUCA world) เป็นบริบทของโลกปัจจุบันที่เราทุกคนกำลังเผชิญอยู่ คำว่า VUCA world ย่อมาจาก ความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสับสนซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) วิทยาลัย กองทัพบกในประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มต้นใช้คำนี้เพื่ออธิบายความสำคัญของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของกองทัพบกให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความพลิกผัน (Whiteman, 1998) ต่อมาคำนี้ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจเมื่อผู้บริหารต้องนำองค์กร และปรับตัวต่อตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่แน่นอนมากขึ้น (Johansen and Euchner, 2013) ต่อมา นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์และวิทยาการต่างๆ มากมายเหล่านี้เริ่มเข้ามามีบทบาทตั้งแต่วัยเด็กปฐมวัยถึงวัยผู้ใหญ่ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต ทั้งภาคธุรกิจ

เศรษฐกิจ สังคมและการสื่อสาร ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีมากมายเช่นไร แต่คนในยุคนี้ก็ยังไม่สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่าโลกที่พลิกผันในวันนี้ พรุ่งนี้จะเป็นอย่างไร วันนี้มีชื่อเสียง มีความโด่งดัง มีเงินทอง พรุ่งนี้อาจจะไม่มีสิ่งเหล่านี้เลย โลกที่ไม่รู้ว่าใครคือศัตรูหรือมิตรแท้ที่แท้จริง ความค่อยเป็นค่อยไปไม่สามารถอยู่ได้ในกระแสของโลกปัจจุบัน เราจะมีอะไรเป็นหลักประกันว่าชีวิตเราจะสบายไปตลอด จะไม่เกิดวิกฤต ปีนี้อาจจะยังสบายดีอยู่ แต่อีกสิบปีข้างหน้าอาจจะไม่ใช่ ความไม่สบายย่อมเกิดขึ้นแน่นอน ถ้าไม่เริ่มปรับตัว เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับอนาคตที่มีความไม่แน่นอนโลกวันนี้ไม่สามารถทำ หรือเดินเส้นทางปกติได้ ความเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดจึงเกิดขึ้น ปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่ออยู่ให้ได้ เป็นเรื่องหลักของการดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคสังคมพลิกผัน ในยุคที่ไม่มีการหยุดนิ่ง เทคโนโลยีมีบทบาทและความซับซ้อนสูง นำสู่ความต้องการของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก (เรวดี นามทองดี, 2558) และกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก กดดันให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว เปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน การอุปโภคและบริโภค ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็วและรุนแรงเป็นตัวเร่งให้ทั่วโลกต้องปรับตัว เปลี่ยนพฤติกรรม และ การดำเนินชีวิตสู่ความปกติใหม่ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายของเชื้อโรค ทุกวันนี้ดิจิทัลได้ กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ทำให้สังคมเปลี่ยนรูปแบบในเชิงดิจิทัลมากขึ้น ทุกคนสามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตได้ง่ายขึ้น และทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันจึงเป็นการบริหารแห่งนวัตกรรมซึ่งเป็นการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรมาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการอย่างมีกลยุทธ์อย่างมีกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ช่วยบริหารการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมรวมทั้งการจัดการศึกษาให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ มีความสำคัญส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือรูปแบบการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร (จิตติมาวรรณศรี, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีวิสัยทัศน์ “องค์กรสมรรถนะดี มีความสุข” มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาพบว่า ครูมีภาระงานมาก ไม่สามารถสอนได้เต็มที่ จำนวนผู้เรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ ผู้เรียนส่วนมากเป็นผู้ด้อยโอกาส นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย หน่วยงานภายนอกเพิ่มภาระงานครูจำนวนมาก ผู้ปกครองมีรายได้ลดลง ไม่สามารถหาอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอน เนื่องจากโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ งบประมาณถูกปรับลดอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการบริหารจัดการด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพผู้เรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดิพพบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานที่ยังมีคะแนน

เฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศแสดงให้เห็นว่ายังต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม อีกทั้งด้านคุณภาพครูที่เป็นกลไกสำคัญที่ต้องการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568)

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินต่อไปได้อย่างมีคุณภาพทุกระดับต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูล/สารสนเทศสำหรับผู้อำนวยการ นำไปเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.2 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) มีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ 191 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ 128 คน ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนและเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา และผู้อำนวยการ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและมีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมี มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.88 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.55-0.90 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ตามองค์ประกอบของรูปแบบ (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ยกย่องรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาผู้วิจัยถ่วงเองจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการ กลุ่มที่ 3 ครู ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการ ปีการศึกษา 2566 30 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มุ่งองค์ประกอบตามโครงสร้างของรูปแบบ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 และ 2) แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1. ภาวะผู้นำ	3.33	0.53	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด	0.375	1
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้	3.35	0.52	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.358	2
3. การพัฒนาบุคลากร	3.45	0.51	ปานกลาง	4.52	0.53	มากที่สุด	0.310	3
โดยรวม	3.38	0.52	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.347	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำ (PNI_{modified} = 0.375) ลำดับที่ 2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.358) และลำดับที่ 3 การพัฒนาบุคลากร (PNI_{modified} = 0.310) ตามลำดับ

5.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

รายการ	ความเหมาะสม			ผลการประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. หลักการและวัตถุประสงค์	4.60	0.52	มากที่สุด	เหมาะสม
2. วิธีดำเนินการ	4.55	0.54	มากที่สุด	เหมาะสม
3. กลไกการบริหาร	4.65	0.51	มากที่สุด	เหมาะสม
4. แนวทางการประเมิน	4.58	0.51	มากที่สุด	เหมาะสม
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.56	0.53	มากที่สุด	เหมาะสม
โดยรวม	4.59	0.52	มากที่สุด	เหมาะสม

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52)

พิจารณารายพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วนถือว่ามีความเป็นไปได้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.51) ส่วนที่ 2 หลักการและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) ส่วนที่ 5 วิถีเงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) และส่วนที่ 1 วิธีดำเนินการ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทุกด้าน ดังที่ สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทุกด้าน พร้อมทั้งการบริหารการศึกษามีกิจกรรมในการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักวิชาการ และการบริหารการศึกษาได้หมายรวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยทั่วกันและเป็นธรรม สอดคล้องกับ สายฟ้า หาสีสุข (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจเข้าถึงพัฒนาของโรงเรียนบ้านเมือง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจเข้าถึงพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และรัชนิวรรณ เจริญโชคมณี และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้อำนวยการ พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการมีความมุ่งหวังสำหรับการพัฒนาการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มาตรฐานเป็นเครื่องสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ

นำไปใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมกำกับ ดูแล การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อประกันว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เต็มตามศักยภาพและตรงตามความต้องการ คุ่มค่า เสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามความต้องการของชุมชน อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและจุดเน้นของสถานศึกษา สอดคล้องกับชัยณรงค์ ชินเพ็ง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสพสุข ศรีหงษ์ทอง และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันปานกลาง

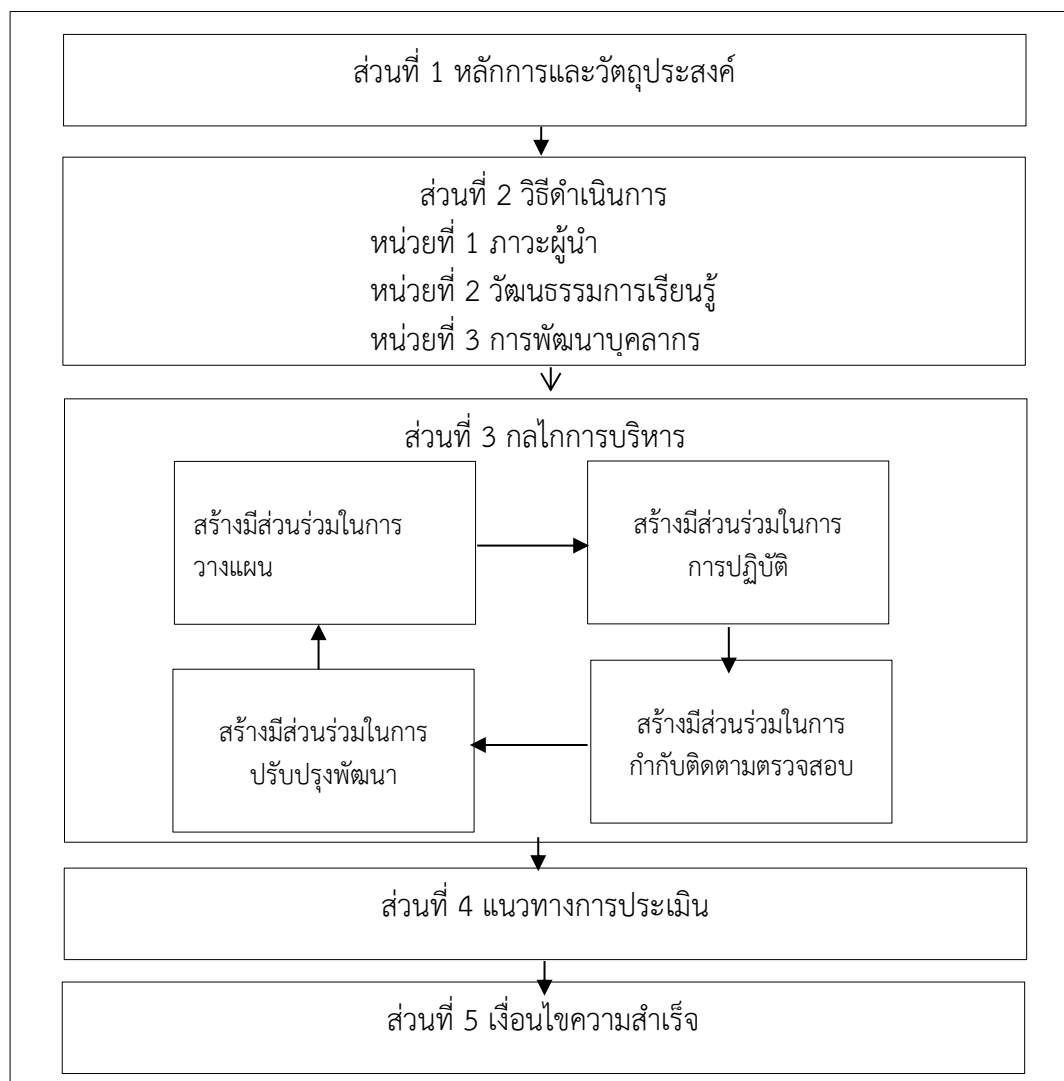
6.1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์แล้ววิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ภาวะผู้นำ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยผ่านการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเป็นการแสดงถึงการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554) ได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้อำนาจการจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หลายระดับ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ รัชนิวรรณ เจริญโชคมณี และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ Watson (2000) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอนการเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหาความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ

6.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น นำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาและผู้อำนวยการมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 และมีผลงานจากการบริหารจัดการระดับชาติเพื่อเป็นแบบอย่างหรือข้อมูลที่สำคัญสำหรับการยกย่องตามโครงสร้างของรูปแบบผ่านการตรวจสอบยืนยันโดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน มีการประเมินความ

เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกส่วน ดังที่ โชตก ปัญญาวรานันท์, ศมากร พาน้อย และสุภัค โอฬารพิริยกุล (2554) นำเสนอว่า ผู้อำนวยการในยุคพลิกผันจึงต้องมุ่งค้นหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สร้างความท้าทายและมองหาวิธีการบรรลุความท้าทายใหม่ โดยอาศัยฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่ท้อหรือกลัวความผิดพลาดล้มเหลวและตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทวิ ญ หนองคาย (โชติวิโร) (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนคุณภาพ 2) ครูมืออาชีพ 3) โรงเรียนสมรรถนะสูง 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 กระบวนการบริหารจัดการ ส่วนที่ 5 ผลลัพธ์ และส่วนที่ 6 เจื่อนใจ ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และณัฐชา พรหมสิงห์ และสุธรรม ธรรมทัศน์นันท์ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) วิธีดำเนินการ 3) กลไกการบริหาร 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เจื่อนใจความสำเร็จ ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

8. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยคือ รูปแบบการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 4 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 ภาวะผู้นำ หน่วยที่ 2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 การพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เจื่อนใจความสำเร็จ ซึ่งเป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหา กระบวนการในการเป็นนวัตกรรมสำหรับนำไปใช้ในการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ สอดคล้องกับสภาพบริบทอย่างยั่งยืนต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ในส่วนการมีภาวะผู้นำ เป็นส่วนที่สำคัญอันจะช่วยให้การบริหารการศึกษายุคพลิกผันให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมมีการเสริมสร้างและกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพที่ยั่งยืน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ

9.2.1 ผู้อำนวยการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษามีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างสนับสนุน นิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

9.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมของนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

9.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

9.3.1 ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษายุคพลิกผันเพื่อนกระดับคุณภาพการศึกษา

9.3.2 ควรวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษายุคพลิกผันด้านภาวะผู้นำเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- ชัยณรงค์ ชินเพ็ง. (2565). กลยุทธ์การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชติกร ปัญญารานันท์, ศมากร พาน้อย และสุภัค โอฬารพิริยกุล. (2554). CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฐิติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ณัฐยา พรหมสิงห์ และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 13(3). 955-968.
- ทวี ฦ หนองคาย (โชติวโร). (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประสพสุข ศรีหังษ์ทอง และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 13(3). 1172-1184.

- รัชนีวรรณ เจริญโชคมณี และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2568). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 13(3). 1211-1224.
- เรวดี นามทองดี. (2558). การอาชีวศึกษากับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในการเป็นประชาคมอาเซียน. **วารสาร Veridian มหาวิทยาลัยศิลปกร สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ.** 8(2). 669-681.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร : บั๊คพอยท์.
- สายฟ้า หาสีสุข. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจเข้าใจพัฒนาของโรงเรียน บ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. **วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน.** 5(2). 1-10.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2568). **แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2568. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข.เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม : โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.
- Chandua S.R., Swapnil Chandu G.S. (2020). Understanding and Extrapolation of Disruption for Engineering Education Principles and Problems. **Journal of Procedia Computer Science.** 172(1). 1066-1076.
- Johansen, B., & Euchner, J. (2013). Navigating the VUCA world. **Research-Technology Management.** 56(1). 10-15.
- Watson, H. (2000). Leadership Requirement in the 21st Century : The Perception of Canadian Private Sector Leader. **Dissertation Abstracts International.** 15(06). 45.
- Whiteman, W. (1998). **Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the United States Military Academy.** Wright Ave Carlisle, PA : Army War College.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

FACTORS INFLUENCING ECOTOURISM DECISIONS IN THE BAAN KO MAN AND KO PAI
COMMUNITIES, SAM ROI YOT DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

เมธิกา พวงแสง¹, ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์², อำนาจ เอี่ยมสำอาง³,
เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ⁴

Maythika Puangsang¹, Chaiwut Chairerk², Amnat Iamsurang³,
Penpim Phuangsuwan⁴

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร^{1,2,3}

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Thailand.^{1,2,3}

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร⁴

College of Management, University of Phayao, Bangkok, Thailand.⁴

Email : maythika.p@rmutp.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(การประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักท่องเที่ยวชาวไทย จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยมีเครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พฤติกรรมการท่องเที่ยวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์หลักในการเดินทางเพื่อท่องเที่ยวพักผ่อนหรือเพื่อความบันเทิง มากที่สุด โดยบุคคลที่ร่วมเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางกับเพื่อน โดยมีพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว ส่วนใหญ่เดินทางมาครั้งแรก และมีระยะเวลาในการท่องเที่ยวในพื้นที่ 1-3 วันต่อครั้ง ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เดินทางมาวันเสาร์-อาทิตย์ รับทราบข้อมูลการท่องเที่ยวของชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram, Tiktok, Youtubers และมีค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายระหว่าง 1,000 – 3,000 บาท ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(การประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากมีปัจจัยส่งเสริมซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ ก็จะส่งผลการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวยังชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำสำคัญ : 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ 2. ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 3. ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ 4. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ABSTRACT

This research aims to 1) Study the factors influencing the decision to engage in ecotourism in the Ban Ko Mon and Ko Phai communities, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. 2) Examine the relationship between promotional factors and attractive factors that affect the decision to engage in ecotourism in these communities. This is a quantitative study, collecting data from 400 Thai tourists through convenience sampling using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation analysis.

The study findings revealed that 1) Study the factors influencing the decision to engage in ecotourism in the Ban Ko Mon and Ko Phai communities, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province findings revealed that: The travel behavior of the respondents revealed that their primary purpose for traveling was leisure or entertainment. Most travelers were accompanied by friends and primarily used private cars as their mode of transportation. The majority were first-time visitors, spending an average of 1–3 days in the area per trip. Most trips occurred on weekends (Saturday-Sunday). Tourists primarily obtained information about the community through online media such as Facebook, Instagram, TikTok, and YouTube influencers. The majority of tourists had an expenditure range of 1,000–3,000 THB per trip. Regarding Thai tourists' perceptions of the significance of attraction factors influencing their decision to engage in ecotourism in the Ban Ko Mon and Ko Phai communities, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province, the overall importance level was high. 2) The relationship between promotional factors (public relations) and attraction factors influencing ecotourism decisions in these communities was found to be positively correlated, with statistical significance at the 0.01 level. This indicates that effective tourism promotion in the area contributes to tourists' decisions to visit Ban Ko Mon and Ko Phai communities in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province.

Keywords : 1. Factors influencing decision-making 2. Ecotourism 3. Baan Ko Man and Ko Pai Communities 4. Prachuap Khiri Khan Province

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประเพณีวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติมาช้านานและด้วยกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ที่ขับเคลื่อนให้ผู้คนสามารถเดินทางด้วยความสะดวกรวดเร็วส่งผลต่อการเป็นจุดหมายในการท่องเที่ยวของประชาคม โลกมานับกว่า 50 ปีโดยในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีรายได้จากการท่องเที่ยว ต่างชาติรวมทั้งหมด 3.06 ล้านล้านบาท โดยมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในไทย 39.77 ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 12 ของ GDP ปฏิเสธไม่ได้ว่าการดำรงอยู่ของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างยาวนาน (ณัฐยาณี บุญทองคำ และ จุมพต อ่อนทรวง, 2566) องค์การการท่องเที่ยวโลก หรือ The World Tourism Organization (UNWTO) ได้นิยามการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนี้ไว้ว่า เป็นการท่องเที่ยวทางธรรมชาติในทุกรูปแบบ โดยมีแรงจูงใจหลักคือการให้นักท่องเที่ยวได้สังเกตและชื่นชมธรรมชาติตลอดจนวัฒนธรรมดั้งเดิมที่แพร่หลายในพื้นที่ธรรมชาตินั้น ๆ ในขณะเดียวกันการท่องเที่ยวก็ต้องสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนท้องถิ่นด้วย (ชนกฤต แดงทองดี, 2565)

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) กำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั่วโลก ซึ่งเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่เน้นการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น ชุมชนบ้านเกาะมอญและเกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นชุมชนที่มีทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ยังคงมีข้อจำกัด และยังไม่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้อย่างเต็มศักยภาพ การทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อวางแผนและพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศจึงเป็นทางเลือกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีรูปแบบของกิจกรรมการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรการท่องเที่ยวให้สวยสมบูรณ์ (ไพริน เวชธัญญะกุล, 2563)

ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรายได้ สร้างงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่อาศัยอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ประสบความสำเร็จจะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พื้นที่ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ เป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นในด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม การดำเนินงานนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงศักยภาพและข้อจำกัดของพื้นที่ เพื่อวางแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างเหมาะสม และสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน โดยคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง การทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยด้านประสบการณ์ และปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จะช่วยให้สามารถพัฒนากลยุทธ์การตลาด การประชาสัมพันธ์ และการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเยี่ยมชม และสร้างความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน (ไพริน เวชธัญญะกุล, 2563)

ซึ่งศักยภาพและความท้าทายของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นชุมชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมาก ด้วย

ทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม เช่น ชายหาด ป่าชายเลน และวิถีชีวิตประมงพื้นบ้านที่เป็นเอกลักษณ์ (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2562) อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การจัดการทรัพยากรที่ยั่งยืน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการแข่งขันจากแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ (องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า, 2563) แต่การตัดสินใจของนักท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ชุมชนสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม และสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่มีคุณค่าและความหมาย (Kotler & Armstrong, 2016)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เหมาะสมสำหรับชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ สร้างรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(การประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ชุมชนสามารถพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เหมาะสมสำหรับชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ สร้างรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของประเทศไทยต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นักท่องเที่ยวชาวไทย ที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953)

โดย

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม

Z คือ ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

Z = 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)

d คือ ระดับความเชื่อมั่น 95%

สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{(.05)(1-.5)1.96^2}{.05^2}$$

แทนค่าจากสูตรดังกล่าว = 384.16 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวชาวไทย ที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้, ภูมิลำเนา/ที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยว เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์หลักในการเดินทาง บุคคลที่ร่วมเดินทาง พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง จำนวนครั้งที่เดินทาง ระยะเวลาในการท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ละครั้ง ช่วงเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยวมากที่สุด ทราบข้อมูลการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะมอญ เกาะไผ่จากแหล่งใด ค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยว

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 5 หมายถึง | มีความสำคัญมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความสำคัญมาก |
| 3 หมายถึง | มีความสำคัญปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความสำคัญน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความสำคัญน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เกณฑ์การแปลผล ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.3.1 ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามฉบับร่าง

4.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถามและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

เกณฑ์การพิจารณา

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ โดยให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อ

ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (อิทธิพัทธ์ สุทนต์พรกุล, 2562) โดยมีค่า IOC เฉลี่ยรวมทุกข้อได้เท่ากับ 0.96

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักทองเทียวที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฉบับร่างด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค เกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค มากกว่า 0.70 (Cronbach, 1970,) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปใช้สำหรับเก็บข้อมูลจริงต่อไป ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ออนไลน์ด้วย Google Forms ประสานงานผ่านช่องทางสื่อสารทาง e-mail, Line, Facebook page ไปยังกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐานและสถิติเปรียบเทียบ ได้แก่ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) การทดสอบค่าที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม 5) การทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) 6) การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544) กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.91 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ.05

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผลการศึกษาดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด จำนวน 241 คน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 104 คน โดยมีรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 122 คน ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ภาคกลาง จำนวน 149 คน

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พฤติกรรมการท่องเที่ยวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักในการเดินทางเพื่อท่องเที่ยวพักผ่อนหรือเพื่อความบันเทิง มากที่สุด รองลงมา คือ เพื่อการศึกษา/ทัศนศึกษา /สัมมนา และเพื่อเยี่ยมญาติหรือพบเพื่อน ตามลำดับ โดยบุคคลที่ร่วมเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางกับเพื่อน รองลงมา เดินทางคนเดียว เดินทางร่วมกับแฟนหรือคนรัก และเดินทางร่วมกับครอบครัว ตามลำดับ โดยมีพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว รองลงมาเดินทางด้วยรถของบริษัททัวร์ เดินทางด้วยรถตู้/รถเช่า เดินทางด้วยมอเตอร์ไซด์ เดินทางด้วยรถโดยสารประจำทาง และเดินทางด้วยรถไฟ ส่วนใหญ่เดินทางมาครั้งแรก และมีระยะเวลาในการท่องเที่ยวในพื้นที่ 1-3 วันต่อครั้ง ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เดินทางมาวันเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 206 คน คิด รองลงมาเดินทางในวันหยุดนักขัตฤกษ์ รับทราบข้อมูลการท่องเที่ยวของชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Instragram, Tiktik, Youtubers รองลงมา

รับทราบผ่าน Influencer หรือผู้มีชื่อเสียง และมีค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายระหว่าง 1,000 – 3,000 บาท

5.3 ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมาคือ ด้านแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}$ = 4.45) ด้านบริการร้านอาหาร ($\bar{X}$ = 3.88) ด้านที่พัก ($\bar{X}$ = 3.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}$ = 3.41) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านแหล่งท่องเที่ยว	4.45	.564	มาก
2. ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว	3.41	.415	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.41	.450	ปานกลาง
4. ด้านที่พัก	3.52	.421	ปานกลาง
5. ด้านบริการร้านอาหาร	3.88	.529	มาก
6. ด้านกิจกรรม	4.48	.540	มาก
รวม	3.91	.372	มาก

5.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างปัจจัยส่งเสริม (การประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากมีปัจจัยส่งเสริมซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวยังชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(ด้านการประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

		ปัจจัยส่งเสริมต่อการขยายระยะเวลาการพักค้างคืน (การประชาสัมพันธ์)
ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	.856**
	P	.000
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พฤติกรรมการท่องเที่ยวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีวัตถุประสงค์หลักในการเดินทางเพื่อท่องเที่ยวพักผ่อนหรือเพื่อความบันเทิง มากที่สุด โดยบุคคลที่ร่วมเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางกับเพื่อน โดยมีพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว ส่วนใหญ่เดินทางมาครั้งแรก และมีระยะเวลาในการท่องเที่ยวในพื้นที่ 1-3 วันต่อครั้ง ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เดินทางมาวันเสาร์-อาทิตย์ รับทราบข้อมูลการท่องเที่ยวของชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram, Tiktok, Youtubers และมีค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายระหว่าง 1,000 – 3,000 บาท ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(ด้านการประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากมีปัจจัยส่งเสริมซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวยังชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา ดาวเวียงกัน, ลัดดา ปินตา (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยว กรณีศึกษา สถานีเกษตรหลวงอ่างขาง และสถานีเกษตรหลวงอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านสถานที่ จำนวนครั้งในการเดินทาง วิธีการเดินทาง บุคคลร่วมเดินทาง วัตถุประสงค์ในการเดินทาง และฤดูในการเดินทางต่างส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความคาดหวังและระดับการรับรู้ของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศต่อการเดินทางมาท่องเที่ยว ภาพรวมคาดหวังและการรับรู้ อยู่ในระดับพอใจมาก ซึ่งมีค่าความต่างของค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 1.16

6.2 ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัฒนธรรมและสังคม ด้านการส่งเสริมการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจ ในขณะที่ ด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภราภรณ์ แต่งตั้งลำ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว ในการเลือกเดินทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศตามองค์ประกอบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.77$) ด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ด้านพื้นที่ ($\bar{X}=4.40, S.D.=0.67$) โดยต้องการให้มีความสวยงามของทัศนียภาพและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการ ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.78$) โดยต้องการให้มีข้อมูลด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว เช่น ป้ายหรือ

สัญลักษณ์เตือนเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ดานกิจกรรมและกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.75) โดยต้องการให้ความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น เดินป่า ดู นก ปลุกต้นไม้ ลองแพนมากที่สุด และดานการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) โดยต้องการให้การท่องเที่ยวสามารถสร้างการกระจาย รายได้ให้กับคนในชุมชน เช่น การขายของที่ระลึก การเปนนมคฤศค หรือการเปนนิตยกรมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนกรณ สารภี (2563) กล่าวว่าหากเราต้องการให้สังคมภายนอกรู้จักว่าภายในชุมชนนั้นๆ มีตืออย่างไร "การประชาสัมพันธ์" เป็นอีกหนึ่ช่องทางที่จะช่วยทำให้นักท่องเที่ยวรู้จัก และแวะเยี่ยมชมวิถีชีวิต แหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน รวมถึงศึกษาแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาชาวบ้าน และเลือกซื้อสินค้าเกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือแม้กระทั่งการเข้าพักโฮมสเตย์ที่ชุมชนได้จัดเตรียมได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรวรณัฐ เศรษฐนันท์วิษ, สุชาติา เจริญพันธุ์ศิริกุล (2563) ศึกษาปัจจัยการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวต่อการตัดสินใจเดินทาง ท่องเที่ยวในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวัตถุประสงค์การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว และความถี่ในการเปิดรับสื่อใหม่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านบริการร้านอาหาร ด้านที่พัก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ตามลำดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริม(การประชาสัมพันธ์) กับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากมีปัจจัยส่งเสริมซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวยังชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยปัจจัยด้านกิจกรรมมีผลต่อการตัดสินใจ ควรพัฒนาและเพิ่มกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น กิจกรรมทางน้ำ กิจกรรมศึกษาธรรมชาติ กิจกรรมวัฒนธรรม การทำเวิร์คช็อปชุมชนและการเรียนรู้วิถีชีวิต เป็นต้น ซึ่งควรเน้นกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวให้กับแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างความแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การสร้างสรรค์เรื่องราว (Story Telling) และ

ประสบการณ์การท่องเที่ยวที่น่าสนใจและดึงดูด ออกแบบโลโก้ สื่อการตลาด สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่น่าสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว การสร้างแบรนด์ชุมชนที่สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 การศึกษาผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีต่อชุมชน เช่น ผลกระทบต่อเศรษฐกิจชุมชน การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

8.3.2 ศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เช่น แรงจูงใจในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยว ความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยว และความคาดหวังต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

9. เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ดาวเวียงกัน, ลัดดา ปินตา. (2563). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยว กรณีศึกษา สถานีเกษตรหลวงอ่างขาง และสถานีเกษตรหลวงอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารศิลปะการจัดการ. 4(2). 262-277.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏยาณี บุญทองคำ และจุมพต อ่อนทรวง. (2566). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก : วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนกฤต แดงทองดี. (2565). การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ (Ecotourism) : การท่องเที่ยววิถีอนุรักษ์ ผสาน คน กับ ธรรมชาติ เป็นหนึ่งเดียวกัน. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568. จาก <https://www.seub.or.th/blogging/knowledge/ecotourism/>
- ไพริน เวชัญญะกุล. (2563). การท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน. 2(1). 50-63.
- ภัทรวิทย์ ฐาณานันท์, สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล. (2563). ปัจจัยการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 3(2). 63-74.
- รัตนารณ สารี. (2563). รู้หรือไม่? Did you know? : อยากให้คนรู้จักแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน สื่อประชาสัมพันธ์ ช่วยคุณได้. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568. จาก <https://personal.rmutl.ac.th/news/15313-2020-12-14>
- ศุภราภรณ์ แต่งตั้งลำ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว ในการเลือกเดินทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทย. Journal of Humanities and Social Sciences. 4(2). 64-79.

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2562). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2563-2567**. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า. (2563). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับทบทวนประจำปี 2563**. ประจวบคีรีขันธ์ : องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า.

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). **การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดและการประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques**. New York : John Wiley & Sons.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). **Principles of marketing**. 16th ed. New York : Pearson Education.

10. คำขอบคุณ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสамร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สัญญาเลขที่ 4233229/3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ความรุนแรงเชิงโครงสร้างและวิกฤตตัวตน: การวิเคราะห์การฆ่าตัวตายของแม็กกี้ จอห์นสัน
ใน *Maggie: A Girl of the Streets* ของสตีเฟน เครน ผ่านมิตววรรณกรรมธรรมชาตินิยมอเมริกัน*
STRUCTURAL VIOLENCE AND IDENTITY CRISIS: ANALYZING MAGGIE JOHNSON'S
SUICIDE IN STEPHEN CRANE'S *MAGGIE: A GIRL OF THE STREETS* THROUGH THE
LENS OF AMERICAN NATURALIST LITERATURE

บุญเลิศ วงศ์พรหม¹, กนกอร ตั้งจิตเจริญกิจ²

Boonlert Wongprom¹, Kanok-on Tangjitcharoenkit²

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}

Sripatum University KhonKaen Campus, Thailand.^{1,2}

Email : kanokon.ta@spu.ac.th

บทคัดย่อ

Maggie: A Girl of the Streets ของสตีเฟน เครน (Stephen Crane) นำเสนอ โศกนาฏกรรมของหญิงสาวชนชั้นแรงงานที่ถูกกักขังอยู่ภายใต้โครงสร้างสังคมที่บีบคั้นของ สหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่สิบเก้า การศึกษานี้วิเคราะห์วิกฤตตัวตนของตัวเอก แม็กกี้ จอห์นสัน ผ่านปฏิสัมพันธ์ของตัวละครกับสามสภาพแวดล้อมหลัก ได้แก่ บ้านเช่า โรงเหล้า และท้องถนน ซึ่งร่วมกันขับเคลื่อนการดำรงอยู่ของเธอผ่านความรุนแรง การเอารัดเอาเปรียบ และการกีดกันทางสังคม จนแม็กกี้กลายเป็นเพียงวัตถุโปรงแสงในสายตาสังคม การศึกษานี้ใช้วิธีการอ่านอย่างใกล้ชิด เพื่อวิเคราะห์กลวิธีการเล่าเรื่องและสัญลักษณ์ที่เครนใช้ เพื่ออธิบายให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมและ โครงสร้างทางสังคมบีบบังคับให้แม็กกี้กลายเป็นเหยื่ออย่างไร ตลอดจนเน้นย้ำเงื่อนไขของความยากจนและความเปราะบางของสังคมที่ไร้ศักยภาพในการช่วยเหลือ ทำให้หญิงสาวไร้เดียงสาคนหนึ่ง ไม่อาจเอาตัวรอดได้ในโลกที่โหดร้าย การวิเคราะห์วรรณกรรมนี้ชี้ให้เห็นว่า การตายของแม็กกี้ ไม่ใช่ ผลจากการเลือกฆ่าตัวตายโดยสมัครใจ แต่เป็นผลจากแรงกดดันภายนอกที่หล่อหลอมชะตากรรมของเธอ ภายใต้กรอบธรรมชาตินิยมอเมริกัน *Maggie: A Girl of the Streets* คือภาพสะท้อนสังคมที่ ล้มเหลวในการคุ้มครองผู้ที่เปราะบางที่สุด และยังผลักดันให้ตัวตนผู้เปราะบางนั้นต้องถูกกลืนไป เป็นบทเรียนหนึ่งของหน้าประวัติศาสตร์ที่ผู้แต่งได้ถ่ายทอดอย่างมีนัยสำคัญว่าความรุนแรงเชิง โครงสร้างสามารถเกิดขึ้นได้กับ “ใครก็ได้” มิได้จำกัดอยู่เพียงแม็กกี้หรือยุคสมัยของเธอ

คำสำคัญ : 1. ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง 2. วิกฤตตัวตน 3. ธรรมชาตินิยมอเมริกัน 4. ภาพกำหนด

ABSTRACT

Maggie: A Girl of the Streets by Stephen Crane depicts the tragic downfall of a young woman trapped in the oppressive society of nineteenth-century urban America. This study investigates Maggie Johnson's identity crisis through her interactions with three urban environments: the tenement house, the saloons, and the streets, with each representing a factor that fragments her existence. Throughout the book, violence, exploitation, and social exclusion gradually erase her identity, transforming her into a transparent being whose existence is not acknowledged. The study uses close reading to explore Crane's narrative techniques and symbolism to reveal how space and society force Maggie to be victim. It also emphasizes the poverty and fragility that offers no space for the poor, innocent girl to survive in a harsh environment. The analysis suggests that Maggie's unconscious suicide was caused by external forces rather than her own actions. Her path exemplifies the deterministic structures of American naturalism, in which the environment determines destiny. Finally, Maggie: A Girl of the Streets criticizes a society that not only fails to protect its most vulnerable members but also actively contributes to their demise, leaving them with no refuge but oblivion. It stands as a significant lesson in the historical record that Crane conveys: structural violence can occur to anyone, not only to Maggie and not only in her time.

Keywords : 1. Structural Violence 2. Identity Crisis 3. American Naturalism 4. Determinism

1. บทนำ

งานเขียนเรื่อง Maggie, A Girl of the Streets เป็นงานเขียนของสตีเฟน เครน ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1893 และได้รับการปรับปรุงในปี ค.ศ. 1896 โดยนำเสนอชีวิตหญิงสาวชนชั้นแรงงานในนครนิวยอร์กซิตี้ ช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งมีฉากหลังเป็นสภาพแวดล้อมและโครงสร้างทางสังคมที่โหดร้าย บทความนี้เสนอการอ่านผ่านกรอบ “วรรณกรรมธรรมชาตินิยมอเมริกัน” และแนวคิด “ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง” เพื่อชี้ว่า “สภาพแวดล้อมมีอำนาจอย่างยิ่งและมักกำหนดชีวิตผู้คน” (Crane, 1988)

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่นวนิยายเรื่องนี้จะได้รับการตีพิมพ์ กลับมีปัญหาการยอมรับในเชิงวิพากษ์อย่างหนัก ไม่ใช่ในแง่ความสมจริงอันควรเป็นไปตามแบบแผนวรรณกรรมธรรมชาตินิยม แต่เป็นด้านโทนเรื่องที่สะท้อนความโหดร้ายและความบิดเบี้ยวของสภาพแวดล้อม ซึ่งสร้างความสะท้อนใจให้แก่ผู้อ่านร่วมสมัย เนื่องจากสังคมในยุคนั้น โดยเฉพาะชนชั้นกลาง มีภาพจำเกี่ยวกับสังคมชนชั้นแรงงานที่แตกต่างออกไป เครนได้แสดงให้เห็นว่าสังคมเมืองในศตวรรษที่ 19 ซึ่งถูกครอบงำด้วยเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ได้สร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ขี้กตขี้ชนชั้นแรงงาน และปิดโอกาสที่ผู้คนในสภาพแวดล้อมจะสามารถแก้ไขความทุกข์ยากและความยากจนในเชิงโครงสร้างได้ อี.เจ. เอ็ดเวิร์ดส์ บรรณาธิการของนิวยอร์ก เพรส ได้อ่านเรื่อง Maggie, A Girl of the Streets ในปี ค.ศ. 1892 และ

ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “(ผู้เขียน)สามารถเล่าเรื่องอย่างสมจริงได้อย่างมีนัยยะสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างความสะเทือนใจรุนแรงเท่าที่ปรากฏในหนังสือของคุณเกรนเลย” (Edwards, 1904; Stallman, 1968) ความคิดเห็นนี้ไม่ได้สะท้อนว่าเกรนเขียนภาพของสังคมโหดร้าย แต่สะท้อนถึงแรงต่อต้านต่อการเผยแพร่ความเป็นจริงของชนชั้นแรงงาน ซึ่งขัดต่อภาพในอุดมคติของชนชั้นกลางที่มักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความทุกข์ยากในชีวิตจริง

สิ่งที่ผลักดันให้ Maggie: A Girl of the Streets โดยสตีเฟน เครน ได้รับการวิพากษ์อย่างกว้างขวางนอกเหนือจากจุดเด่นในการเล่าเรื่อง นั่นคือ จุดจบของแม็กกี้ จอห์นสัน ตัวเอกหญิงผู้บริสุทธิ์ซึ่งได้รับการพรรณนาว่าเป็น “สิ่งทั้งงามและหาได้ยากในย่านแออัด” แต่กลับไม่สามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่โหดร้ายได้ ชะตากรรมของเธอได้พลิกความคาดหวังในรูปแบบโสกนาฏกรรมแบบบอริสโตเติล ซึ่งตัวเอกมักพบกับความล้มเหลวเพราะจุดอ่อนของตนเอง แต่กรณีของ Maggie เธอถูกนำเสนอในฐานะ “เหยื่อ” ของสภาพแวดล้อมแทน โดยไร้ค้ำพบตนเอง

อย่างไรก็ตาม ฉากจุดจบของ Maggie ในช่วงท้ายของเรื่อง ซึ่งเป็นภาพที่เธอหายตัวไปในความมืดมนของแม่น้ำย่านอีสต์ ริเวอร์ (East River) เป็นการตายที่ไม่ชัดเจน ซึ่งผู้เขียนอย่างเกรนไม่ได้ระบุหรือบรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับการตายของเธอ แต่เลือกที่จะบรรยายถึงเสียงและความเงียบที่แม็กกี้ได้ยิน ขณะที่ร่างของเธอค่อย ๆ เลื่อนหายไป “เสียงกระดิ่งรถรางดังกังวานราวกับนั่นคือเสียงของความร่ำเริง ... / สรรพเสียงแห่งชีวิตที่หลากหลายค่อย ๆ เบาลงและจางหายไปในความเงียบ” (Crane, 1893/2000) ผู้อ่านจึงอนุมานได้เพียงว่าเธอน่าจะเสียชีวิต อ้างอิงตามคำพูดจากเพื่อนบ้านในตอนสุดท้ายของเรื่องที่กล่าวว่า “แม็กกี้ตายแล้ว” ฉากจบที่ไม่ชัดเจนนี้ทำให้นักวิจารณ์ตีความไปหลากหลายมุมมอง เช่น โด널ด์ ไพเซอร์ (Donald Pizer) เชื่อว่า Maggie ฆ่าตัวตาย เขาแย้ง เครนไม่ได้ตั้งใจรายงานชีวิตสลับโดยตรง หากกำหนดตอนจบเพื่อชี้ว่าผู้บริสุทธิ์อย่างแม็กกี้ถูกสภาพแวดล้อมทำลาย (Dowling & Pizer, 2009) นอกจากนั้น ไพเซอร์ ยังได้วิเคราะห์ว่า การเดินหายไปในความมืดของแม็กกี้ เป็นสัญลักษณ์ของการเดินทางสู่ความตกต่ำของเธอ โดยเขากล่าวว่า ทุกช่วงเวลาของความตกต่ำในชีวิตของเธอมีสะท้อนผ่านภาพของฉากหลัง รวมถึงสถานะทางสังคมของลูกค้าของแม็กกี้ที่เข้ามาในช่วงนั้น และเมื่อไม่มีที่ใดที่จะสะท้อนความตกต่ำมากไปกว่านี้ได้อีกแล้ว เธอจึงเลือกจบชีวิตตัวเองที่แม่น้ำเพื่อปลดพันธนาการชีวิตที่ทรมานของเธอเอง (Dowling & Pizer, 2009)

ในอีกด้านหนึ่ง โรเบิร์ต เอ็ม. ดอว์ลิง (Robert M. Dowling) แย้งว่า แม็กกีน่าจะถูกฆาตกรรมโดยชายเร่ร่อนผู้หนึ่ง ข้อโต้แย้งสำคัญของเขา คือ การฆ่าตัวตายในวรรณกรรมมักเป็น “ทางเลือกแห่งการไถ่บาป” ซึ่งขัดแย้งอย่างสิ้นเชิงกับปรัชญาของเกรนที่อยู่ในบริบทของธรรมเนียม เขาเสริมว่า ในบทที่ 17 แม็กกี้ได้ “สวมเสื้อคลุมตัวงามและรองเท้าคู่สวย” ขณะที่เธอทำงานอยู่ในย่านโรงละครทันสมัย ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่เธอจะฆ่าตัวตายในขณะที่ชีวิตการงานเธอกำลังเป็นไปได้ด้วยดี เธอเพียงแต่บังเอิญพบเจอลูกค้าที่มีปัญหาและถูกฆาตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะ “สภาพแวดล้อม” ในแบบของเกรน หรือกล่าวได้ว่าเป็นผลลัพธ์จากสถานการณ์ (Dowling & Pizer, 2009) แม้ว่าการถกเถียงแบบสองขั้ว (binary arguments) เกี่ยวกับการตายของแม็กกี้จะมีอิทธิพลต่อผู้อ่านไม่น้อยและกลายเป็นการตีความพื้นฐานในหลายสำนัก แต่จุดจบของตัวเอกที่คลุมเครือได้บ่งบอกเป็นนัยว่า เกรนอาจต้องการให้ผู้อ่านพิจารณาถึงความเป็นไปได้อื่น ๆ มากกว่าสรุปอย่างชัดเจน เช่นในบทความนี้ ผู้เขียนได้วิเคราะห์ว่า การตายที่คลุมเครือของแม็กกี้ จอห์นสัน เป็นภาพสะท้อนจาก

การดำรงอยู่ที่คลุมเครือของเธอเอง ทั้งนี้ เนื่องจากการตายของเธอไม่มีข้อบ่งบอกใด ๆ ว่าเป็นการตัดสินใจที่ชัดเจนว่าจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ อันสะท้อนให้เห็นความตระหนักรู้ในตนเองของตัวเอก (ว่าอย่างน้อยเธอควรรู้ว่าตนจะมีชีวิตอยู่หรือจบชีวิต) ทั้งไม่ใช่ผลจากอาชญากรรมที่เธอตกเป็นเหยื่อ

ผู้เขียนบทความได้พิจารณาแล้วว่าว่า ทุกการกระทำของแม็กก็ รวมไปถึงการตายของเธอ นั้นเป็นไปโดย “ไม่รู้ตัว” (unconscious suicide) เธอถูกกระทำโดยซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมของโบเวอร์ลี ตามหลักของธรรมเนียมที่ว่าด้วยการถ่ายภาพสภาพแวดล้อมอันโหดร้าย อันบีบให้มีเพียง “ผู้รอดชีวิตที่แข็งแกร่งที่สุด” ย่อมต้องมี “เหยื่อ” ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนี้ได้

ด้วยเหตุนี้ หากเราสันนิษฐานว่าแม็กก็ถูกฆาตกรรมโดยชายเร่ร่อน (ตามทฤษฎีฆาตกรรม) จะพบว่า การตีความนี้ขาดการพิจารณาถึงกลไกทางสังคมที่ผลักดันหญิงสาวให้ต้องพบกับความตาย ซึ่งผิดจากทฤษฎีธรรมเนียมอันควรจะเป็น นอกจากนี้ หากเราเชื่อในสมมติฐานนี้ บทบาทของมิสซิสจอร์ห์นสัน (Mrs. Johnson) จิมมี่ (Jimmy) และพีท (Pete) จะกลายเป็นตัวละครที่แสนตื้นเขิน กลายเป็นเพียง “ผู้มีส่วนร่วม” ในการทำให้แม็กก็ต้องตาย ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมที่บีบคั้นแม็กก็ ในแง่นี้ บทบาทของพวกเขาจึงไม่ต่างอะไรจากเหล่าครอบครัวใจร้ายอันเป็นองค์ประกอบแบบละครน้ำเน่า ในทางกลับกัน หากเราเชื่อในทฤษฎีว่าแม็กก็ฆ่าตัวตายเฉย ๆ นั้น การตัดสินใจฆ่าตัวตายของเธอจะกลายเป็นเพียงการหนีจากโลกที่ทำให้ร้ายเธอ ซึ่งเท่ากับว่าคำพูดของผู้คนในโบเวอร์ลีเป็นจริง ตัวอย่างเช่น คำพูดของมิสซิสจอร์ห์นสันที่กล่าวว่า “ดูซิ แม่สาวชั้นสูง! เธอมีค่าขนาดนั้น แต่สุดท้ายก็กลับมาหาแม่ต่ำ ๆ ของเธอ จริงไหม!” (หน้า 56) หรือเพื่อนบ้านที่กล่าวว่า “ชีวิตเธอเหมือนถูกสาป อยู่ในความมืดมน... เธอจากไป ไปยังที่ที่บาปของเธอจะได้รับการพิพากษา” (หน้า 75) ข้อความเหล่านี้นำไปสู่ข้อสรุปว่า “หญิงสาวผู้บริสุทธิ์ตายจากไปในฐานะเหยื่อของคนไร้ศีลธรรม” ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น เรื่องนี้จะถูกตีความเป็นได้เพียง ‘วรรณกรรมสุภาพ’ (didactic fiction) ซึ่งทำให้แนวคิดธรรมเนียมของเครนถูกเบี่ยงเบนไป

แม้การศึกษาที่ผ่านมาได้ถกเถียงประเด็นศีลธรรมและจิตวิทยาของตัวละคร หรือวิเคราะห์ฉากเมืองและชนชั้นแรงงานอย่างกว้างขวาง หากแต่ยังขาดการติดตาม “วิกฤตตัวตน” ของแม็กก็แบบเป็นลำดับขั้นผ่านพื้นที่ ทั้งทั้งงานเขียนของเครนใช้ฉากหลังที่บิดเบี้ยว น่ากลัว และหดหู่ เป็นจุดเด่นในการนำเสนอ ดังนั้น ผู้เขียนบทความจึงเห็นว่าควรเติมเต็มช่องว่างด้วยการวิเคราะห์ฉากหลังในเรื่อง โดยแบ่งเป็นสามฉากสำคัญ ได้แก่ บ้านเช่า โรงเหล้า และท้องถนน และบูรณาการแนวคิดความรุนแรงเชิงโครงสร้างเข้ากับแนวคิดนิยัตินิยม (determinism) ของธรรมเนียม เพื่ออธิบายการตายโดยไม่รู้ตัว ในฐานะผลผลิตของโครงสร้างมากกว่าปัจเจก

บทความนี้ตั้งคำถามว่า สัญญาทางภาษา กลวิธีเล่าเรื่อง และการจัดวางพื้นที่สามฉาก ในเรื่อง ทำงานร่วมกันอย่างไรในการกีดเซาะและลบเลือนตัวตนของแม็กก็ ประกอบด้วย คำถามหลักคือ

1.1) วิกฤตตัวตนของแม็กก็ปรากฏและพัฒนาอย่างไร ผ่านปฏิสัมพันธ์กับ บ้านเช่า โรงเหล้า ท้องถนน

1.2) กลไกเชิงโครงสร้างใดที่ร่วมกันผลักดันให้เกิด “การตายโดยไม่รู้ตัว” ตามกรอบธรรมเนียมอเมริกัน

ผู้เขียนใช้วิธีอ่านอย่างใกล้ชิด (close reading) เป็นกลวิธีหลักในการวิเคราะห์ โดยศึกษา วิฤตตัวตนสามประการ ได้แก่ การถูกทำให้ไร้เสียง การถูกทำให้เป็นวัตถุ และการถูกกีดกันทางสังคม ตามที่สัมพันธ์กับฉากสำคัญทั้งสาม เพื่อสะท้อนว่างานของเกรนไม่ได้ถูกจำกัดอยู่ในบริบทปลาย ศตวรรษที่ 19 เท่านั้น แต่ความรุนแรงเชิงโครงสร้างสามารถเกิดซ้ำกับใครก็ได้ ดังที่ผู้เขียนบทความจะ ชี้ให้เห็นในชื่อเรื่องสั้นที่ใช้คำว่า (a girl) ซึ่งมีนัยต่อการตระหนักรู้ทางสังคม

การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ประกอบด้วยสถานที่ ดังนี้

1) บ้านเช่า (tenement house) เป็นพื้นที่ที่แม็กกี้เติบโตขึ้นมาและเผชิญกับความรุนแรง ในครอบครัวจากมิสซิสจอยห์สัน (มารดาของแม็กกี้) สภาพแวดล้อมนี้สะท้อนถึงการกดขี่ในครัวเรือน ความยากจน และการขาดการสนับสนุนในชุมชน

2) โรงเหล้า (saloons) พื้นที่ที่แม็กกี้แสวงหาการยอมรับเพื่อหลุดพ้นจากชีวิตในบ้าน แต่ กลับกลายเป็นพื้นที่ที่เธอถูกแสวงประโยชน์ทางเพศโดยตัวละครชื่อฟิท สภาพแวดล้อมนี้สะท้อนถึง การลดทอนคุณค่าผู้หญิงในสภาพแวดล้อมที่ชายเป็นใหญ่ และยังสะท้อนระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

3) ถนน (streets) เป็นพื้นที่ที่แม็กกี้พยายามดิ้นรนเพื่อดำรงชีวิตและหาทางออกจากปัญหา แต่ในที่สุด กลับกลายเป็นสถานที่ที่เธอถูกปฏิเสธจากสังคมโดยสิ้นเชิง ถนนเป็นสภาพแวดล้อม แทนความโดดเดี่ยว ซึ่งเกิดขึ้นเพราะสังคมล้มเหลวในการช่วยเหลือผู้อ่อนแอที่สุด

ซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความมีดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์วิฤตตัวตนของแม็กกี้ จอห์นสัน (Maggie Johnson) ผ่านปฏิสัมพันธ์ ของตัวละครกับสามสภาพแวดล้อมหลัก 3 ประการ ได้แก่ บ้านเช่า โรงเหล้า และท้องถนน 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทในการทำลายตัวตน รวมถึง ความรุนแรง การเอารัดเอาเปรียบ และการถูกกีดกันทางสังคม สภาพแวดล้อมและโครงสร้างทางสังคมบีบบังคับ ให้แม็กกี้กลายเป็นเหยื่อได้อย่างไร

2. การวิเคราะห์วิฤตตัวตนของ แม็กกี้ จอห์นสัน (Maggie Johnson)

การวิเคราะห์วิฤตตัวตนของตัวเอก แม็กกี้ จอห์นสัน (Maggie Johnson) ผ่านปฏิสัมพันธ์ ของตัวละครกับ สภาพแวดล้อมหลัก 3 ประการ ได้แก่ บ้านเช่า โรงเหล้า และท้องถนน ดังนี้

2.1 บ้านเช่า (Tenement house)

กล่าวได้ว่าแม็กกี้ จอห์นสันนั้น "เกิดมาผิดที่" (misplaced) ตั้งแต่ครั้งที่เธอยังอาศัยอยู่กับ ครอบครัว ชุมชนที่เธออยู่อาศัยถูกพรรณนาว่าเป็นสถานที่เสื่อมโทรมและเต็มไปด้วยความวุ่นวายว่า "...สถานที่มืดครึ้ม เต็มไปด้วยอาคารไม้โงเงาที่เผยให้เห็นประตูเก่าคร่ำหลายสิบบาน เผยเปิดให้ เด็กน้อยมากมายวิ่งออกสู่ถนนและรางน้ำ... นั้นโยกเยก ส่งเสียงเอี๊ยดอาดทุกครั้งที่มีฝีเท้าเดินไปมา ในเครื่องในของมัน" [แปลโดยผู้เขียน] (Crane, 1893/2000) คำว่า creak (เสียงดังเอี๊ยดอาด), quivered (สั่นสะท้าน), และ bowels (เครื่องใน/กระเพาะ) ฉายให้เห็นภาพของเมืองที่เป็นเสมือน สิ่งมีชีวิตขนาดใหญ่กำลังเสื่อมโทรม สอดคล้องกับภาพของ มิสซิสจอยห์สัน ผู้เป็นมารดาของแม็กกี้ ซึ่งเป็นผู้หญิงตัวใหญ่และมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง เธอเป็นตัวแทนของระบบความรุนแรงที่ฝังราก ลึกในครัวเรือนชนชั้นแรงงาน เป็นผลพวงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี

“ไหล่นาสนั้นเต็มไปด้วยความโกรธเกรี้ยว นางคว่ำคอลูกชายและเขย่าตัวเขาจนกระทั่งโยกโคลนไปทั้งตัว นางลากเขาไปที่อ่างล้างหน้าที่เต็มไปด้วยสิ่งปฏิกูล หยิบผ้าขี้ริ้วจุ่มน้ำ แล้วเช็ดใบหน้าที่เต็มไปด้วยรอยแผลของเขาย่างรุนแรง จิมมีกรีตร้องด้วยความเจ็บปวด...” (หน้า 8)

“นางแผดเสียงกรีดกราดและชูหมัดใส่หน้าสามี ผิวหน้าและคอที่เหลืองคล้ำเปลี่ยนเป็นสีแดงฉาน นางเริ่มโวยวายเสียงดัง” (หน้า 9)

แม็กก็เติบโตขึ้นมาเป็นหญิงสาวที่งดงาม แต่ได้รับการพรรณนาว่าเป็น “ดอกไม้ที่เบ่งบานในโคลนตม” (blossomed in a mud puddle) ผู้แต่งเช่นครนได้ใช้ภาพเปรียบเทียบนี้เพื่อเน้นย้ำว่าความงามของเธอเป็นสิ่งที่หาได้ยากและเปราะบางในสภาพแวดล้อมที่โหดร้าย อย่างไรก็ตาม หากเราพิจารณาคำว่า most rare (หายากยิ่ง) ในเชิงลึก จะพบว่าคำนี้เป็นเหมือนสัญญาณที่จะบ่งบอกชะตากรรมของแม็กก็ เพราะในโลกที่เต็มไปด้วยความโหดร้าย ผู้ที่เปราะบางเช่นเธอย่อมไม่มีโอกาสอยู่รอดได้

ความรุนแรงในครอบครัวและผลกระทบต่อจิตใจ

การดำรงอยู่ของแม็กก็ ถูกหล่อหลอมด้วยความรุนแรงในบ้านตั้งแต่วัยเด็ก ดังปรากฏในเรื่องว่า “แม็กก็ทำจานแตก แม่ลูกพรตราวกับตะปูด่าเท้า ‘อีเวอร์!’ นางแผดเสียง ดวงตาจ้องมองลูกสาวด้วยความเกลียดชัง ใบหน้าของนางแดงก่ำจนเกือบม่วง เด็กชายตัวน้อยร้องให้จ้ำจรักับสังฆชนผู้แตกตื่นยาวแผ่นดินไหว ร่างเล็กวิ่งหนีกลับไปทางเดิน...” (หน้า 10)

แม้ว่าผู้บรรยายจะไม่ได้กล่าวโดยตรงว่ามีการทำร้ายร่างกายหรือไม่ แต่บริบทชี้ชัดว่าเธอเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว เธอเติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่แตกสลาย (“เปลวไฟทอดเงาสีแดงบนพื้นไม้เปล่าเปลือย ผนังแตกร้าวเต็มไปด้วยคราบโซมม เครื่องเรือนกระจัดกระจายพลิกคว่ำ” หน้า 13) องค์ประกอบในฉากเป็นสภาพแวดล้อมที่สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างสังคมที่ล้มเหลว ไร้ศักยภาพในการปกป้องเด็กและสตรีจากความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชนชั้นแรงงานที่ขาดระบบสนับสนุนทางสังคมและเศรษฐกิจในเชิงลึก แม็กก็ถูกหุบตีด้วยความรุนแรงจนแตกกว่าไม่ต่างกับเครื่องเรือนในบ้าง ความรุนแรงทางกายภาพที่แม็กก็ได้รับส่งผลกระทบต่อจิตใจของเธอ ในขณะที่ร่างกายของเธอกลายเป็นพื้นที่รองรับความรุนแรง จิตใจของเธอก็ต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่าง ความปรารถนาที่จะหลบหนี และ ความสิ้นหวังจากการรู้ว่าเธอไม่มีที่ไป ลอรา อี. แทนเนอร์ (Laura E. Tanner) นักวิชาการด้านความรุนแรงในครอบครัว อธิบายว่า “ความรุนแรงในครอบครัวนำไปสู่สิ่งที่บาร์ด (Bard) และแซงเกรย์ (Sangrey) เรียกว่า ‘การทำลายตัวตนทั้งทางร่างกายและจิตใจของเหยื่อ’” (Tanner, 1994) แม็กก็จึงเติบโตขึ้นมาเป็นหญิงสาวที่เปราะบางและไร้ที่พึ่ง

การแตกสลายของตัวตนและการสูญเสียความเป็นตัวเอง

ในบทที่หก แม็กก็เริ่มตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมรอบตัวเธอ

“เธอจ้องไปยังผนังมองมัว บ้านที่ฝุ่นเกรอะกรัง และเครื่องเรือนเก่าผุพังต่าง เธอเพิ่งรู้สึกถึงความพิการของนาฬิกาที่แตกร้าวและอยู่ในกล่องไม้ เข็มบอกเวลาส่งเสียงแหบพร่า ลวดลายดอกไม้ซีดจางบนพรมกลายเป็นความอัปยศณ์ และแม้เธอจะพยายามประคับมั้นด้วยริบบิ้นสีน้ำเงินสดแล้ว เธอก็ต้องยอมรับว่ามันเป็นเพียงชิ้นส่วนที่น่าสมเพชเท่านั้น...” (หน้า 23)

สิ่งที่เคยเป็นตัวแทนของเธอ ทั้งลวดลายดอกไม้บนพรมและริบบิ้นสีน้ำเงิน ดูไร้ความหมาย ในฉากหลังที่เต็มไปด้วยความเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เธอค่อย ๆ ตัวตนไปเนื่องจากความรุนแรงและความยากจนที่เธอประสบอย่างยาวนาน “ปมริบบิ้นสีน้ำเงิน กลับเหมือนดอกไม้ที่ถูกเหยียบย่ำ” (หน้า 24) คืออีกสัญญาณของการล่มสลายของเธอในฐานะบุคคลที่มีตัวตนที่ชัดเจน การสูญเสียสำนึกในตัวเองเป็นสิ่งที่พบได้ในผู้ที่ประสบกับความรุนแรงในระยะยาว ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดทางจิตวิทยาว่า ผู้ที่เผชิญกับความรุนแรงซ้ำ ๆ มักจะสูญเสียความสามารถในการมองเห็นทางเลือกอื่นในชีวิตของตนเอง (learned helplessness)

ในโลกที่โหดร้ายซึ่งจำกัดทางเลือกของชนชั้นแรงงาน จิมมี น้องชายของเธอสามารถเอาตัวรอดได้ด้วยการ “สวมเกราะให้กับจิตวิญญาณของตนเอง” (clad his soul in armor, หน้า 15) และปรับตัวให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบกลไกที่แข็งแกร่งต่าง ลักษณะของเขาถูกบรรยายว่า “เฉียบคม” และ “ไม่สั่นคลอน” (“เขากลายเป็นคนที่เฉียบคมจนไม่เชื่อในสิ่งใดเลย”, หน้า 16) เขามีความมั่นใจเมื่อต้องควบคุมเครื่องจักร (“เขาเฝ้าตวาดผู้คนจากบัลลังก์ของเขา เขานั่งอยู่สูงและดำหนิการกระโดดเหยียบ วายวน และการขวนขวายที่บ้าคลั่ง” หน้า 17) ในทางตรงกันข้าม แม็กกี้ ซึ่งเป็นหญิงสาวที่มีธรรมชาติอ่อนโยน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่แข็งแกร่งและเย็นชาแบบเครื่องจักรได้ เช่นเดียวกับพืชที่ต้องหันเข้าหาแสงอาทิตย์และดอกไม้ที่โน้มตามดวงอาทิตย์ แม็กก็มองหาแสงสว่าง—พื้นที่ที่อยู่ภายนอก ซึ่งตรงข้ามกับห้องเช่าที่มืดมนของเธอ เมื่อครั้งที่เธอยังเด็กและถูกแม่ทุบตี ผู้บรรยายได้เปลี่ยนฉากจากห้องที่เต็มไปด้วยเงามืดไปสู่บรรยากาศภายนอกที่สงบ (“ที่หน้าต่าง พระจันทร์สีสดใสากำลังชะโงกมองลงมาจากหลังคาที่มีดสนิท และในระยะไกล ผืนน้ำของแม่น้ำเป็นประกายชัดเจน” หน้า 13) การเปลี่ยนฉากเช่นนี้อาจเป็นการบอกไปถึง “ทางออก” สำหรับทั้งแม็กกี้และจิมมี ที่จะหลบหนีจากโลกที่โหดร้าย ในตอนนั้น เด็กทั้งสองตอบสนองต่อแสงแดดโดย “ขยับเข้าไปใกล้กระจกหน้าต่าง” (“พวกเขานั่งหมอบอยู่จนกระทั่งมันหมอกของรุ่งอรุณปรากฏขึ้นที่หน้าต่างค่อย ๆ เคลื่อนตัวเข้าไปใกล้กระจก” หน้า 14) อย่างไรก็ตาม เมื่อล่องเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จิมมีกลับปฏิเสธธรรมชาติและแสงสว่างนั้น เขากล่าวว่า “ดวงจันทร์ดูเหมือนนรก จริงไหม?” (หน้า 18) ขณะที่ แม็กก็ยังคงไขว่คว้าแสงสว่างต่อไป ด้วยเหตุนี้ เธอจึงหันไปหาพิท (Pete) ซึ่งเธอเปรียบเปรยว่าเป็น “ดวงอาทิตย์สีทอง” เพราะเขามักจะอยู่ในสถานที่ที่มีแสงสว่างและมีบุคลิกที่เฉิดฉาย

“เขานั่งอยู่บนโต๊ะในบ้านของตระกูลจอห์นสัน แก้วชาที่สวมกางเกงลายตารางอย่างไม่แยแส แต่ท่าทางนั้นช่างเปี่ยมเสน่ห์... สะท้อนถึงความเชื่อมั่นในอำนาจของตนเองเต็มที่ ดวงตาของเขาเปล่งประกายด้วยความมองอาจและไม่ยี่หระต่อสิ่งใด ๆ รอบตัว (หน้า 20) “ชายสองคนเดินจากใต้แสงไฟถนนที่ส่องประกายระยิบระยับและหายลับเข้าไปในเงามืด” (หน้า 23)

แม้ว่าจินตนาการอันอ่อนไหวของแม็กกี้ จะทำให้เรื่องมีลักษณะโน้มเอียงไปทางนิยายน้ำเน่า (“...นี่คืออุดมคติของบุรุษที่สมบูรณ์แบบ ความคิดเลื่อนรางของเธอมักจะค้นหาแผ่นดินอันห่างไกล ... ใต้ต้นไม้ในสวนแห่งความฝันของเธอ มีชายคนหนึ่งเคยเดินอยู่เสมอ”) แต่ สัญชาตญาณของเธอในการรักษาตัวตนด้วยการหลบหนีไปยังสถานที่ที่ดีกว่านั้น เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตทุกชนิด อันเป็นสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ ตามแบบแผนธรรมชาตินิยม เครนได้ปิดฉากช่วงแรกของชีวิตของแม็กกี้ด้วยการพรรณนาถึงริบบิ้นสีน้ำเงินที่ยับย่น (“ปมริบบิ้นสีน้ำเงินปรากฏขึ้นราวกับดอกไม้ที่ถูกเหยียบย่ำ” หน้า 24) ซึ่งเป็นกลางบอกเหตุถึงชะตากรรมของเธอ หากเธอยังคงอาศัยอยู่ใน

บ้านหลังนี้ต่อไป เธอจะถูกทำลายจนพังพินาศ จากการบรรยายนี้ ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ว่า ความตั้งใจของเธอที่จะมีชีวิตอยู่ใน “สถานที่ที่เปล่งประกายสีทองที่ พิทจะพาเธอไป” (หน้า 24) ไม่ใช่เพียงแค่ความเพ้อฝันที่ไร้เหตุผล แต่เป็นกลไกเอาตัวรอด (survival mechanism) เพราะ “จากสิ่งที่เธอเคยรู้มา เธอไม่เคยเห็นอะไรที่ตีกว้านเลย” (หน้า 45)

“แม็กก็ปล่อยตัวเองจมดิ่งไปกับเหล่าคนจรที่บัดนี้สลบอยู่ท่ามกลางพายุหิมะ ภายใต้หน้าต่างโบสถ์ที่เปล่งประกายสีสนิมสนดสี และเสียงประสานของคณะนักร้องที่กำลังขับร้อง 'Joy to the World' สำหรับแม็กก็ และผู้ชมที่ยังมีชีวิตอยู่ นี่คือ ความจริงที่อยู่เหนือเรื่องราวที่เห็น (transcendental realism) ที่ซึ่งความสุขถูกซ่อนไว้อยู่ภายใน...” (หน้า 30)

“...โรงละครทำให้เธอฉุกละหุก เธอสงสัยว่าท่าทางอันอ่อนช้อยที่นางเอกละครเล่นนั้น แม้จะดูเกินจริง แต่... หญิงสาวที่อาศัยอยู่ในบ้านเช่าและทำงานในโรงงานเย็บเสื้ออย่างเธอ จะเลียนแบบได้บ้างไหมนะ” (หน้า 31)

คำว่า “เลียนแบบ” (imitate) แสดงให้เห็นถึง เส้นแบ่งระหว่างตัวตนของแม็กก็ระหว่างความจริงกับบทบาทบนเวทีที่ค่อย ๆ เลือนหายไป กระบวนการฟื้นฟูตัวตนของเธอ (self-reintegration) ถูกบิดเบือน และทันทีที่เธอดูดซับภาพลวงตาของโรงละครเข้าไปในจิตใจของเธอและปล่อยให้จิตใจหลอมรวมไปกับมัน จิตใจของเธอเริ่มห่างไกลจากโลกแห่งความจริง

2.2 โรงเหล้า (Saloons)

แม้ว่าข้อความในเรื่องจะไม่ได้อธิบายโดยตรงว่าเกิดอะไรขึ้นกับร่างกายของแม็กก็ แต่เราสามารถอนุมานได้ว่า เมื่อเธอไปที่โรงเหล้า เธอถูกบดขยี้โดยความต้องการของพิท เช่น การที่เขาดึงแขนเธอ “ด้วยท่าทางที่แสดงถึงความเป็นเจ้าของ” (with an air of reassuring proprietorship) เป็นสัญลักษณ์ของตัวตนที่ถูกกลดทอนให้เป็นเพียงวัตถุใต้โครงสร้างปิตาธิปไตย วิกฤตตัวตนของแม็กก็ในโลกของพิท (ที่โรงเหล้า) นั้นร้ายแรงยิ่งกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับเธอเมื่ออยู่ในบ้านของแม่ เธอค่อย ๆ สูญเสียตัวตนของตัวเอง จนแทบจะ ไร้รูปร่างและโปร่งแสง (shapeless and transparent) เช่นเดียวกับ บ้านที่แตกร้างซึ่งสะท้อนถึงสภาพจิตใจที่แหลกสลายของเธอ โครงสร้างของ “ห้องโถงที่ดูบิดเบี้ยว” (hall of irregular shape, หน้า 44) เป็นสัญลักษณ์ของจิตใจที่บิดเบี้ยวของแม็กก็ เธอเองก็กำลังถูกแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม แม็กก็ไม่สามารถหาพื้นที่ที่เธอมีตัวตนที่มั่นคงได้ ไม่ว่าในบ้านของแม่หรือในพื้นที่ของพิท การดำรงอยู่ของเธอจางหายไปโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ “หญิงสาวผู้เฉิดฉายและกล้าหาญ” (a woman of brilliant and audacity) คนนั้นปรากฏตัวขึ้น

“หล่อนไม่สนใจแม็กก็เลย หล่อนชายตาไปทางนั้นเพียงไม่กี่ครั้ง และดูเหมือนจะมองทะลุไปยังกำแพงด้านหลัง... ชายหนุ่มทำหน้าที่แปลกประหลาด ตอนแรกเขาดูสนใจและต้อนรับแม็กก็อย่างดี... แต่เมื่อแม็กก็เฝ้าบ เขาก็ละความสนใจไปจากเธอโดยสิ้นเชิง เขาแสดงออกเด่นชัดว่ากำลังอยากอวดความร่ำรวยให้หญิงสาวผู้เฉิดฉายนั้นได้เห็น” (หน้า 50)

เสียงของ Maggie เฝ้าบหายไปตลอดทั้งฉากนี้ เธอ “ไม่สามารถเรียบเรียงประโยคที่มีความหมายทางปัญญาได้” ซึ่งเน้นย้ำว่า เธอไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่แห่งนี้ได้ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าเธอ ถูกตัดขาดจากพื้นที่ทางสังคมและไม่มีสิทธิ์มีเสียงในโลกแห่งนี้ แม็กก็ไม่ใช่เพียงแค่คนที่ไม่ได้รับการยอมรับ แต่เธอกำลังถูกทำให้ไร้ตัวตนผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่เธอต้องเผชิญ ครั้งแรกในบ้านเช่าของครอบครัว และครั้งที่สองในโลกของโรงเหล้า ส่งผลกระทบท่อเธอเป็นสองเท่า ทั้งในเชิง

ร่างกายและจิตใจ ในบ้านของ Mrs. Johnson เธอเป็นเหยื่อของความรุนแรงทางร่างกาย ในโรงเหล้า เธอกลายเป็นเหยื่อของการถูกลดทอนความเป็นมนุษย์อัตลักษณ์ของเธอถูกทำลายอย่างสิ้นเชิง และเธอกลายเป็นเพียงสิ่งที่เปราะบางและไร้การปกป้อง เสมือนวัตถุที่แตกสลายแล้ว

“จากประตูที่เปิดอยู่ ดวงตาที่เต็มไปด้วยความอยากรู้อยากเห็นจ้องมองมาที่แม็กกี้ เด็ก ๆ ค่อย ๆ ย่องเข้ามาในห้องและมองมาที่เธอ รวากับว่าพวกเขา กำลังนั่งอยู่แถวหน้าของโรงละคร ผู้หญิงที่อยู่ด้านนอกเอนตัวเข้าหากันและกระซิบกระซาบ พยักเพียดเหมือนพวกนักปราชญ์ที่กำลังถกปรัชญากันอย่างจริงจัง เด็กทารกคนหนึ่งพลอยสนใจ ‘วัตถุ’ ที่ทุกคนกำลังจ้องมองไปด้วย... แม่ของ Maggie เดินกลับไปกลับมา กล่าวถ้อยคำต่อสายตาที่จ้องมองมาทางประตู รวากับเป็นนักขยะของในพิพิธภัณฑ์” (หน้า 55)

ฉากนี้แสดงให้เห็นว่า แม็กกี้ ถูกลดทอนให้กลายเป็นเพียงสิ่งของที่ถูกรังมอง สังคมไม่ได้มองเธอในฐานะมนุษย์อีกต่อไป เธอกลายเป็น “สิ่งแปลกประหลาด” ที่ถูกจ้องมองราวกับเป็นการแสดง เด็กสาวผู้เคยเป็นเพียงผู้ชมละครเวที ผู้ที่เคยปล่อยจิตใจให้หลอมรวมไปกับภาพลวงตาของนางเอกบนเวที และถูกบดขยี้โดยความต้องการทางกายของฟิท บัดนี้กลายเป็นสิ่งแปลกประหลาดที่ไร้ความเป็นมนุษย์ในสายตาของผู้คน ทุกคนมองเธอด้วยความดวงตาเบิกกว้าง รวากับว่าเธอไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนี้มาก่อน คำว่า “พิพิธภัณฑ์” (museum) เน้นย้ำถึง ตัวตนที่แตกร้างของเธอ เนื่องจากพิพิธภัณฑ์มักเก็บรักษาวัตถุเก่าที่แตกชำรุด นั้นสัญลักษณ์ที่ชัดเจนว่า แม็กกี้ได้แตกสลายและผุพังแล้ว เธอไม่สามารถกลับมาเป็น ‘แม็กกี้ จอห์นสัน’ ได้อีกต่อไป สายตาของผู้คนและเสียงหัวเราะเยาะเย้ยของแม่ของเธอ (“อ่า อ่า อ่า นั่นไง! เธอยืนอยู่นั่น! สวยไหม? มองดูซะไอ้หนูม เธอหวานเี่ยมชะขนาดไหน ดูเธอสิ! อ่า อ่า ดูเธอ!” หน้า 55) สามารถตีความได้ว่าเป็น “การข่มขืนทางสังคม” (public rape) อำนาจของสายตาที่จับจ้อง (the gaze) ละเมิดตัวตนอันเปลือยเปล่าของเธอ ทั้งทางร่างกายและจิตวิญญาณ เธอถูกเปิดเผยและตัดสินอย่างไร้ปราณี รวากับว่าเธอไม่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ถ้อยคำของแม่เธอเพียงการเยาะเย้ย แต่เป็นการ ทำให้เธอเปราะบางยิ่งขึ้น จนกระทั่งเธอไม่สามารถหาที่ทางให้กับตัวเองได้อีกต่อไป “เธอค่อย ๆ ขยับตัว รวากับไม่สามารถหาพื้นที่ที่จะยืนอยู่บนพื้นได้เลย” (หน้า 55)

2.3 ถนน (Streets)

จุดเชื่อมโยงระหว่างช่วงที่สองและช่วงสุดท้ายของชีวิตแม็กกี้ คือคำถามที่เธอถามกับตัวเองว่า “ใคร?”

“เธอหยุดเดินชั่วคราวและถามตัวเองออกมาดัง ๆ: ‘ใคร?’” (หน้า 59)

ช่วงที่เธอเอ่ยคำถามนี้ คือบนถนนในย่านโบเวอร์รี คำถามของเธอเป็นอัตถิภาวนิยม (existential question) ที่สะท้อนถึงการแสวงหาตัวตนของเธอ ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต (บ้านเช่าและแม่) และช่วงที่สอง (โรงเหล้าและฟิท) แม็กกี้ ถูกทำลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ คำว่า “ใคร?” (Who?) เป็นเสมือนรูปย่อของ “ฉันคือใคร?” (Who am I?) คำสั้น ๆ นี้เป็นสัญญาณว่า เธอมีจิตสำนึกหลงเหลืออยู่ แต่น้อยนิดนัก และนี่อาจเป็นเสียงร้องขอความช่วยเหลือครั้งสุดท้าย ก่อนที่เธอจะเดินสู่จุดจบของตนเอง เครนกำลังชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงชนชั้นแรงงานในศตวรรษที่ 19 ถูกทำให้สูญเสียตัวตนในระดับที่พวกเขาไม่สามารถนิยามตัวเองได้อีกต่อไป พวกเขาไม่สามารถควบคุมชีวิตของตนเอง

พวกเธอถูกตีตราและขับไล่ออกจากโครงสร้างสังคม พวกเธอถูกทำให้ “ว่างเปล่า” จนแม้แต่คำถามพื้นฐานที่สุดเกี่ยวกับตัวตนก็ไม่สามารถตอบได้

“ในการกระทำที่เป็นการทำลายตนเอง (หรืออาจนำไปสู่การทำลายตนเอง) มักจะสามารถพบแนวโน้มของการรักษาชีวิตและการแสวงหาปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่บ้าง ตัวอย่างเช่น การพยายามฆ่าตัวตายส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้มีการช่วยเหลือจากผู้อื่น... บุคคลที่มีแนวโน้มจะทำร้ายตนเองมักจะสื่อสารความตั้งใจของตนเองผ่าน ‘คำขู่โดยตรง’ หรือ ‘สัญญาทางอ้อม’” (Taylor, 1982)

หากเราพิจารณาคำอธิบายของสตีฟ เทย์เลอร์ ผู้เขียนหนังสือ “เดิร์กโฮมและการศึกษาเรื่องการฆ่าตัวตาย” การเดินทางของเธอในช่วงสุดท้ายของชีวิตอาจไม่ได้เป็นเพียงการนำไปสู่การทำลายตัวเองโดยสมบูรณ์ แต่เป็นความพยายามแสวงหาการช่วยเหลือในรูปแบบที่สังคมไม่สามารถเข้าใจได้ เครนเขียนไว้อย่างชัดเจนว่า แม็กก็เข้าไปหา “สุภาพบุรุษร่างท้วมในหมวกไหม” เพื่อ “หาที่ยึดเหนี่ยวจิตวิญญาณตนเอง” (“ทันใดนั้น เธอพบกับสุภาพบุรุษร่างท้วมในหมวกไหม... หญิงสาวเคยได้ยินเกี่ยวกับ ‘พระคุณของพระเจ้า’ (Grace of God) และเธอตัดสินใจเข้าไปหาเขา...” “แต่เขาไม่คิดเสี่ยงช่วยวิญญาณดวงนี้ อาจเพราะเขาไม่รู้ว่า จิตวิญญาณที่อยู่ตรงหน้าเขากำลังต้องการความช่วยเหลือ” (หน้า 59) สิ่งนี้ยืนยันว่า แม็กก็ กำลังพยายามดิ้นรนเพื่อรักษาชีวิตของเธออย่างเงียบ ๆ (silent attempt of life-preserving) ซึ่งหลังจากที่เธอถูกสุภาพบุรุษคนนั้นปฏิเสธอย่างสุภาพ แม็กก็ก็กลับไปสู่ถนนบรอดเวย์ และเริ่มมองผู้ชายทุกคนที่เดินผ่านราวกับเป็นการส่งสัญญาณลับ เหตุการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า แม็กก็ ไม่ได้แค่ถูกทอดทิ้งจากครอบครัวและพิทเท่านั้น แต่เธอยังถูกปฏิเสธโดยสังคมในทุกระดับ สุภาพบุรุษในหมวกไหม ซึ่งเป็นตัวแทนของชนชั้นกลาง มองไม่เห็นความช่วยเหลือของเธอ ตลอดชีวิตของเธอ แม็กก็คุ้นเคยกับความรุนแรง การทารุณกรรม และการถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนรอบข้าง เป็นเรื่องตลกที่แสนขมขื่น เพราะแม้สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนการดำรงอยู่ของเธอ แต่มันกลับสร้างความหมายให้กับเธอในฐานะ “เหยื่อ” โดยไม่รู้ตัว “เหยื่อ” เป็นความหมายเดียวที่เธอได้รับจากคนอื่น ในขณะเดียวกัน สายตาของแม็กก็ก็มองหาชายคนอื่น ๆ ริมถนน แม้อาจดูเป็นการเชื่อใจ แต่อันที่จริงคือการเรียกร้องอย่างเงียบๆ ให้ใครสักคนมาเติมเต็มความว่างเปล่าของ “ตัวตน” ของเธอด้วยความใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงหรือการเหยียบย่ำก็ตาม (ในกรณีนี้คือการค้าประเวณี) เพราะเธอคุ้นเคยกับตัวตนแบบเหยื่อไปแล้ว

ทว่าผู้คนบนท้องถนนกลับไม่สามารถช่วยเหลือเธอได้ ชายแปดคนที่เธอพบ “ชายหนุ่มร่างสูง” “สุภาพบุรุษร่างท้วม” “ชายที่เดินทอดน่องชุดนักธุรกิจ” “ชายหนุ่มในเสื้อโค้ทสีอ่อนและหมวกดาร์บี้” “กรรมกร” “ชายซีเมา” และ “ชายที่มีใบหน้ามีรอยด่าง” ล้วนปฏิเสธสายตาของเธอ สิ่งนี้บ่งชี้ว่าไม่มีใครรับรู้ถึงการดำรงอยู่ของแม็กก็ เธอค่อย ๆ กลายเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้โดยสิ้นเชิง โปร่งแสงจนสามารถมองเห็นฉากหลังของเมืองเป็นเสมือนเครื่องแต่งกายของเธอ (“หญิงสาวในกลุ่มเงาของเมืองเดินไปตามถนน”, หน้า 60) เมื่อเธอเดินลงจากบรอดเวย์ไปสู่ตรอกสุดท้าย การเดินของเธอสื่อความหมายว่าไม่มีที่ใดบนโลกใบนี้ที่เธอสามารถอาศัยอยู่ได้ สภาพแวดล้อมสุดท้าย ท้องถนนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของแม็กก็ ในลักษณะที่แตกต่างจากบ้านเช่าและโรงเหล้า มันเป็นสถานที่สุดท้ายที่สามารถให้ความหมายแก่ชีวิตของเธอก่อนความตาย อย่างไรก็ตาม ทั้งผู้คนและสถานที่ล้วนไม่สามารถเยียวยาอัตลักษณ์ที่แตกสลายของเธอได้ ความตายของเธอจึงเป็นผลลัพธ์จากแรงภายนอก

ไม่ใช่ความตั้งใจโดยจิตสำนึกในการทำลายตนเอง หากบ้านในเขตโบเวอร์ี โรงเหล้าที่เจ็ดเจ้าของ พิท และท้องถิ่นในเขตตะวันออก ล้วนไม่ใช่สถานที่ของแม็กกี้ จอห์นสัน กลไกของธรรมชาติจึงเลือกสถานที่ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับเธอ คือ แม่น้ำแมนฮัตตันตะวันออก

ที่เบื้องล่างของอาคารสูงตระหง่าน ปรากฏเงาสีดำมืดของสายน้ำอันเยียบเย็น โรงงานลึกลับแห่งหนึ่งส่องแสงสีเหลืองเรืองรองขึ้นมาเป็นระยะ กระทบผิวน้ำเป็นประกายเพียงชั่วขณะ ก่อนที่กระแสน้ำมันจะซัดกระแทกเสาไม้เบื้องล่าง เสียงแห่งชีวิตที่เคยดังก้อง อบอวลไปด้วยความรื่นเริงจากระยะไกลและความแว้งว้างที่ไม่อาจเข้าถึงค่อย ๆ เลือนหายไป และจมหายเข้าสู่ความเงียบงัน (หน้า 62)

“เงาสีดำมืดแห่งความตายของแม่น้ำ” สะท้อนถึงตัวตนในวัยเยาว์ของ Maggie ซึ่งถูกหล่อหลอมโดยความมืดมิด (เงา ความมัวหมอง) ของบ้านที่เธอเติบโตมา ขณะที่ “แสงสีเหลืองเรืองรอง” จากโรงงานที่สะท้อนลงบนผิวน้ำเป็นตัวแทนของแสงสว่างในโรงเหล้าที่เธอเคยหลงละเมอเข้าไป แสงที่กระพริบวูบวาบ (“...ส่องประกายเพียงชั่วขณะ... ซัดกระแทกเสาไม้เบื้องล่าง”) ให้ความรู้สึกถึงภาพที่ไม่สมจริง เป็นเพียงภาพลวงตา เช่นเดียวกับโลกของโรงละครที่ Maggie เคยปล่อยให้ตัวเองหลอมรวมเข้าไป โดยภาพรวม แม่น้ำเป็นสัญลักษณ์ของ ความเปราะบาง เพราะมันไหลไปอย่างไม่สิ้นสุด และร่างของมันก็ดำรงอยู่ในสภาวะระหว่าง “รูปธรรม” และ “นามธรรม” เช่นเดียวกับการดำรงอยู่ของ Maggie Johnson เปราะบาง ไม่อาจจับต้องได้ และเต็มไปด้วยความคลุมเครือ การจมลงสู่สายน้ำเป็นการกลับคืนสู่ธรรมชาติ สถานที่เดียวที่เธอสามารถดำรงอยู่ได้ (ในบริบทของนวนิยาย ดอกไม้เป็นสัญลักษณ์ของตัวตนของเธอ และดอกไม้เองก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ) และที่น่าสนใจคือ แม่น้ำคือพื้นที่ที่ เสียงและแสงของโลกอันวุ่นวายไม่อาจเข้าถึงได้ (“เสียงแห่งชีวิตที่เคยดังก้อง ค่อย ๆ เลือนหายไปและจมหายเข้าสู่ความเงียบงัน”) สิ่งนี้สะท้อนถึงสภาวะสุญญากาศ พื้นที่ว่างเปล่าที่ไม่อาจถูกแตะต้องโดยสิ่งแวดล้อมของเมือง ความว่างเปล่านี้สอดคล้องกับการหายไปของ Maggie ในย่อหน้านี้ เธอไม่มีตัวตนอีกต่อไป เสียงของเธอและการดำรงอยู่ของเธอสิ้นสุดลง โลกภายนอกทั้งหมด “จมหายไปในความเงียบ” จากการรับรู้ของเธอ แม่น้ำ ณ จุดสุดท้ายนี้ คือสถานที่ที่เธอเป็นส่วนหนึ่งอย่างแท้จริง

4. สรุป

4.1) ผลการศึกษาได้ตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิเคราะห์วิกฤตตัวตนของตัวเอก แม็กกี้ จอห์นสัน (Maggie Johnson) โดยผ่านปฏิสัมพันธ์ของตัวละครกับสามสภาพแวดล้อมหลัก 3 ประการ ได้แก่ บ้านเช่า โรงเหล้า และท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ เราได้พบว่า แม็กกี้ จอห์นสัน เป็นเหยื่อของสภาพแวดล้อมที่โหดร้าย โลกที่เธอเกิดและเติบโตมาปฏิบัติต่อเธอ ด้วยความรุนแรงและการแสวงหาผลประโยชน์ นี่คือเหตุผลที่ คำอธิบายอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับการฆ่าตัวตาย ไม่สามารถสะท้อนผลกระทบอันซับซ้อนของสังคมในศตวรรษที่ 19 ได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในแม็กกี้ ที่สติเฟื่อง เครนได้เขียนไว้ ปฏิสัมพันธ์ตามลำดับเวลาระหว่างสามสภาพแวดล้อมกับ ตัวเอกทั้งในเชิงพื้นที่และบุคคล ทำลายความเข้าใจของเธอที่มีต่อโลกและ ค่อย ๆ ลบเลือนอัตลักษณ์ของเธอ ด้วยเหตุนี้ เธอจึงถูกขับเคลื่อนด้วยแรงแห่งธรรมชาติจนไปสู่แม่น้ำ ซึ่งนำไปสู่การฆ่าตัวตายโดยไม่รู้ตัว อย่างไรก็ตาม ควรตระหนักว่า เครน ได้ตั้งชื่อเรื่องว่า A Girl of the Streets การเลือกใช้ นามหน้านาม "a" แทนที่จะเป็น

"the" เป็นการเน้นให้เห็นว่า ชะตากรรมของแม็กกี้ จอห์นสัน ไม่ใช่ เรื่องราวของบุคคลเพียงคนเดียว เธอไม่ได้เป็นตัวละครในละครน้ำเน่า ที่มีจิตใจบริสุทธิ์และย่ำแย่ เพียงคนเดียว ตรงกันข้าม ชะตากรรมของหญิงสาว (a girl) สามารถเกิดขึ้นได้กับเหยื่อทุกคนที่อาศัย อยู่ในสังคมอันโหดร้ายนี้ เช่นเดียวกัน

4.2) ผลการศึกษาได้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์บทบาทในการทำลายตัวตน รวมถึงความรุนแรง การเอารัดเอาเปรียบ และการถูกกดขี่ทางสังคม สภาพแวดล้อมและโครงสร้างทางสังคม ที่ทำให้แม็กกี้กลายเป็นเหยื่อ โดยพบว่า ตัวละครแม็กกี้ได้สะท้อนถึงโครงสร้างลำดับชั้นของการดำรงอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง เธอกลายเป็นเหยื่อของกลไกทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถหาที่ทางสำหรับตนเองในโลกนี้ได้ อย่างไรก็ตาม เครนได้พยายามชี้ให้เห็นว่า พวกเขาหรือเธอควรได้รับ "ที่พักพิงในสรวงสวรรค์" ทว่าสิ่งที่ต้องพิจารณาคือ เป็นหน้าที่ของ "ผู้มีปัญญา" หรือไม่ที่จะสร้าง "ที่พักพิง" ให้แก่เหยื่อของสภาพแวดล้อมอันโหดร้ายในโลกแห่งความเป็นจริง คำตอบอาจถูกทิ้งไว้ให้แก่ นักสังคมนิยม นักปฏิรูป หรือใครก็ตามในสังคม สำหรับเครน เขาได้สร้าง "ที่ทาง" ให้แม็กกี้สำเร็จแล้ว บนท้องถนนแห่งวรรณกรรมธรรมชาตินิยมอเมริกัน นี่คือการที่แม็กกี้ จอห์นสัน มีตัวตนอยู่จริง

จากการวิเคราะห์วรรณกรรมนี้ ชี้ให้เห็นว่า การตายของแม็กกี้ ไม่ใช่ ผลจากการเลือกฆ่าตัวตายโดยสมัครใจ แต่เป็นพลังกดดันจากภายนอก ที่หล่อหลอมชะตากรรมของเธอ ภายใต้กรอบแนวคิดแบบธรรมชาตินิยมแบบอเมริกัน Maggie: A Girl of the Streets คือภาพสะท้อน ถึงสังคมที่ล้มเหลวภายใต้สภาพแวดล้อมและโครงสร้างทางสังคมที่บีบบังคับผลักดัน ให้ตัวตนของหญิงสาวผู้เปราะบางนั้น ไม่อาจเอาตัวรอดได้ในโลกที่โหดร้าย เธอไม่ได้เป็นตัวละครในละครน้ำเน่า ที่มีจิตใจบริสุทธิ์และย่ำแย่เพียงคนเดียว ตรงกันข้าม ชะตากรรมของหญิงสาว (a girl) สามารถเกิดขึ้นได้กับเหยื่อทุกคนที่อาศัยอยู่ในสังคมอันโหดร้ายเช่นเดียวกัน เป็นบทเรียนหนึ่งของหน้าประวัติศาสตร์ ที่ผู้แต่งได้ถ่ายทอดอย่างมีนัยสำคัญ

5. เอกสารอ้างอิง

- Cazemajou, J. (1969). *Stephen Crane* (University of Minnesota Pamphlets on American Writers, No. 76). American : University of Minnesota Press.
- Crane, S. (1988). *The correspondence of Stephen Crane* (Vol. 1; S. Wertheim & P. Sorrentino, Eds.). Columbia : Columbia University Press.
- Crane, S. (2000). *Maggie: A girl of the streets and other tales of New York*. New York : Penguin Classics.
- Den Tandt, C. (2005). American literary naturalism. In R. P. Lamb & G. R. Thompson (Eds.), *A companion to American fiction, 1865–1914* (pp. 96–118). American : Blackwell Publishing.
- Dowling, R. M., & Pizer, D. (2009). A cold case file reopened: Was Crane's "Maggie" murdered or a suicide?. *American Literary Realism*. 42(1). 36–53.

- Pizer, D. (1965). Stephen Crane's "Maggie" and American naturalism. **Criticism**. 7(2). 168–175.
- Stallman, R. W. (1968). **Stephen Crane: A biography**. New York : George Braziller.
- Tanner, L. E. (1994). **Intimate violence: Reading rape and torture in twentieth-century fiction**. Pennsylvania, U.S.A. : Indiana University Press.
- Taylor, S. (1982). **Durkheim and the study of suicide**. London : Macmillan.

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ
วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
(สำหรับบทความที่ตีพิมพ์ในปี พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป)

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศีลศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและความเจริญก้าวหน้าในการวิจัยทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษาและเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการวิจัยในสาขาวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย ทั้งในและนอกสถาบัน บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารโดยตีพิมพ์ 2 ฉบับต่อปี ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

2. การส่งบทความเข้าระบบ Thaijo เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU/index> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: Journalmburec@gmail.com

3. การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) เขียนตามแบบ (Modeling) ที่กำหนดไว้ เช่น ใช้กระดาษ A4 พิมพ์เต็มหน้า ความยาว 10-15 หน้า พิมพ์ด้วย Microsoft for Windows ใช้อักษร TH SarabunPSK ชื่อเรื่อง และหัวข้อใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา และกั้นหน้าด้านบนกับด้านซ้าย เท่ากัน 1.5 นิ้ว ส่วนกั้นด้านขวาและด้านล่างเท่ากัน 1 นิ้ว และตารางให้มีขีดเส้นบนและล่างเท่านั้น

2) การอ้างอิงในเนื้อหาบทความให้ใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บเปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปี พ.ศ. ของเอกสารที่นำมาอ้างอิง และเลขหน้า ไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เอกสารที่นำมาอ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้นิพนธ์บทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) การอ้างอิงเอกสารภาษาไทยจากพระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า เช่น (องจตุกก. 21/31/37) หรือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

3) การอ้างอิงเอกสาร ให้รวบรวมเฉพาะเอกสารทั้งหมดที่ใช้อ้างอิงในบทความนี้เท่านั้น จัดเรียงลำดับตามตัวอักษร

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย
- 3) โจทย์วิจัย(ถ้ามี)
- 4) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 6) ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
- 7) วิธีดำเนินการวิจัย
- 8) ผลการวิจัย เสนอผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน
- 9) อภิปรายผลการวิจัย เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุน
- 10) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุงค์ความรู้ อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 11) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) นำเสนอใน 3 ประเด็น คือ 1)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ และ 3)ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

12) การอ้างอิงเอกสาร ให้รวบรวมเฉพาะเอกสารทั้งหมดที่ใช้อ้างอิงในบทความนี้เท่านั้น จัดเรียงลำดับตามตัวอักษร

บทความวิชาการ ให้จัดเรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ตามรูปแบบที่สารสารกำหนด

บทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทนำ
- 2) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

- 3) บทวิจารณ์
- 4) คุณค่าของหนังสือ
- 5) เอกสารอ้างอิง การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

4. การเขียนเอกสารอ้างอิง

1) หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

เช่น

ถวิลวดี บุรีกุล. (2555). **ความเป็นพลเมืองในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2555). **ความเป็นพลเมืองในประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.

2) วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ**. **ชื่อวารสาร**. ปีที่(ฉบับที่). เลขหน้าที่ปรากฏของบทความในวารสาร.

เช่น

ธนวัฒน์ พรหมทอง. (2560). การศึกษาความเป็นพลเมือง: กรณีศึกษาประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. 4(1). 103-127.

Rootman. (2002). Three perspectives on the placebo response: Expectancy conditioning and meaning. **Advances in Mind-body Medicine**. 16(1). 216-232.

3) สารนิพนธ์ /วิทยานิพนธ์ /ดุษฎีนิพนธ์/รายงานวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อวิทยานิพนธ์**. ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์. สถานที่พิมพ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

เช่น

รัศมี สีहनัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รัศมี สีहनัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ :

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). **ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ**. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์
<http://xxxxxx>

เช่น

อานันท์ชนก สกนธวัฒน์. (2558). **ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ**. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562.
จาก <https://www.tcithaijo.org/index.php/polscicmujournal/article/download/.../71727/>
Kendra Cherry. (2019). **Self Efficacy and Why Believing in Yourself Matters Updated**.
Retrieved 7 October 2019. From <https://www.verywellmind.com/what-is-self-efficacy-2795954>

5) การประชุมวิชาการ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเรื่อง**. ระบุการประชุมวิชาการ. สถานที่ประชุม. ระบุ วันที่/เดือน/พ.ศ. .: เลขหน้าที่ปรากฏของบทความในรายงานการประชุม.

เช่น

วรวิธธีธร คำหมาย, เพ็ญศรี อมรศิลป์ชัย. (2559). **การพัฒนาระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทโรงสีบุญรุ่งเรืองชัย (ประเทศไทย) จำกัด**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ไของค์ความรู้สู่ความยั่งยืน”. วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. 17 มิถุนายน 2559. 38-45.

นุสรรา บุญทศ และคณะ. (2556). **การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อพฤติกรรม的自我ดูแลตนเองของกลุ่มเสี่ยงเบาหวานชนิดที่ 2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกระจาย อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร**. การประชุมวิชาการสุศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 10. วันที่ 24-26 กรกฎาคม 2556. 61-73.

โสมาตรมี จันทรรัตน์ และคณะ. (2562). **ภูมิทัศน์ภาคเกษตรไทย จะพลิกโฉมอย่างไรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน?**. งานสัมมนาวิชาการประจำปี 2562 ของธนาคารแห่งประเทศไทย ณ โรงแรม Centara Grand at Central World กรุงเทพมหานคร. 30 กันยายน–1 ตุลาคม 2562. 1-4.

6) พระไตรปิฎก อรรถกถา

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **พระไตรปิฎก อรรถกถา**. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

เช่น

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

7) การสัมภาษณ์

ระบุชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน พ.ศ. ที่สัมภาษณ์. ระบุสถานที่สัมภาษณ์

เช่น

ยุรัชฎา ชาติสุทธชัย ผู้ให้สัมภาษณ์. 15 ตุลาคม 2562. ณ มหาวิทยาลัยรังสิต 52/247 ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

5. การส่งต้นฉบับ

การส่งในระบบ(Online Submission)ของวารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: Journalmburec@gmail.com

6. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

การจัดเตรียมต้นฉบับ ใช้กระดาษ A4 พิมพ์เต็มหน้า ความยาว 10-15 หน้า พิมพ์ด้วย Microsoft for Windows ใช้อักษร TH SarabunPSK ชื่อเรื่อง และหัวข้อใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา และกั้นหน้าด้านบนกับด้านซ้าย เท่ากัน 1.5 นิ้ว ส่วนกั้นด้านขวาและด้านล่างเท่ากัน 1 นิ้ว และตารางให้มีขีดเส้นบนและล่างเท่านั้น

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....(16 pt หนา)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)..... (16 pt หนา)

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

Email : (16 pt).....

บทคัดย่อ (16 pt หนา)

.....
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ : 1. 2. 3. 4. 5. (3 – 5 คำ)

ABSTRACT (16 pt หนา)

.....
.....

Keywords : 1. 2. 3. 4. 5.(3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย(16 pt หนา)

.....
.....

.....(ความยาวประมาณ 2/3 หน้ากระดาษ A4)

2. โฉมหน้าวิจัย(ถ้ามี) (16 pt หนา)

- 2.1
2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย(16 pt หนา)

- 3.1 เพื่อ
3.2 เพื่อ

4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี) (16 pt หนา)

- 4.1
4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย(16 pt หนา)

- 5.1
5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย(16 pt หนา)

.....
.....(ความยาวประมาณ 1/2 หน้ากระดาษ A4)

7. ผลการวิจัย(16 pt หนา)

.....
มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3 หน้ากระดาษ A4)

8. อภิปรายผลการวิจัย(16 pt หนา)

.....
.....(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

9. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (16 pt หนา)

.....
ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สันเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

10. ข้อเสนอแนะ(16 pt หนา)

.....

11. เอกสารอ้างอิง(16 pt หน้า)

.....
.....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

12. คำขอบคุณ(16 pt หน้า)

.....
.....(ความยาวประมาณ 1/4 หน้ากระดาษ A4)

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....(16 pt หนา)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)..... (16 pt หนา)

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

Email : (16 pt).....

บทคัดย่อ(16 pt หนา)

.....
.....

คำสำคัญ : 1. 2. 3. 4. 5. (3 – 5 คำ)

ABSTRACT(16 pt หนา)

.....
.....

Keywords : 1. 2. 3. 4. 5. (3 – 5 คำ)

1. บทนำ(16 pt หนา)

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....
.....
.....

2. เนื้อหา (16 pt หนา)

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. สรุป (16 pt หนา)

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....

.....

4. เอกสารอ้างอิง (16 pt หนา)

.....

.....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

**แบบการเขียน “บทวิจารณ์หนังสือ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....(16 pt หนา)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)..... (16 pt หนา)

วิจารณ์โดย

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาไทย) (16 pt)..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน (ภาษาอังกฤษ) (16 pt)..... 1

Email : (16 pt).....

1. บทนำ (16 pt หนา)

(พิมพ์รายละเอียด).....

2. เนื้อหา (16 pt หนา)

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. บทวิจารณ์ (16 pt หนา)

(พิมพ์รายละเอียด).....

4. คุณค่าของหนังสือ (16 pt หนา)

(พิมพ์รายละเอียด).....

5. เอกสารอ้างอิง (16 pt หนา)

.....
.....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

6. ประวัติผู้วิจารณ์ (16 pt หน้า)

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....

A Buddhist University
Where Academic Excellence Meets Good Conduct,

Helping to Foster Peace and Harmony
in The Individual and The World.

Mahamakut Buddhist University
Roi Et Campus

“Vijjacaranasampanno so setthodevamanuse”

“A person who is wholesome in knowledge and conduct
is a beacon for mankind.”

ผู้ที่สมบูรณ์ด้วยวิชา (ความรู้) จรณะ (ความประพฤติ) เป็นผู้ประเสริฐสุดในหมู่เทวดาและมนุษย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618
www.rec.mbu.ac.th

บรรณาธิการ: ดร.บรรจง ลาวะลี
Tel. +66-934390684
E-mail: Journalmburec@gmail.com