



วารสารวิชาการ  
**ศึกษิตาลัย**  
*Sueksitalai Journal*



ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2565 Vol.3 No.3 (September– December 2022)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

พิมพ์จำนวน 500 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

### วัตถุประสงค์

วารสารศึกษิตาลัย เป็นวารสารวิชาการของวัดศรีสุมังคล์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ และผลงานวิชาการของนักวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษา นิสิต/นักศึกษา คณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ และนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา การศึกษา ภาษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ คติชนวิทยา การท่องเที่ยว และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น

### ที่ปรึกษา

พระราชรัตนาลงกรณ์,รศ.ดร.	เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระศรีวชิรโมลี	รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระครูภาวนาธรรมโฆษิต,ดร.	เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย
พระครูอนุคุณารกิจ	เจ้าอาวาสวัดศรีสุมังค์

### บรรณาธิการบริหาร

พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ,ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
-------------------------------	--

### หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระมหาประหยัด ปญญาโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
--------------------------	--

### กองบรรณาธิการ

พระเดชขจร ขนตรีโร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระมหาจำนงค์ สิริวัฒนโณ,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
ดร.กัมพล นะวัน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระธีระศักดิ์ ธมมวโร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
รศ.ดร.รักชนก แสงภักดีจิต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ดร.ปาริชาติ ทูมนันท์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
ดร.สกุล อ้นมา	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ดร.จุฬารัตน์ วิชานาดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.เกษญา ผาทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นายแสงจ้อย อินทรจักร	มหาวิทยาลัยวังษ์ชวลิตกุล
นายขจรศักดิ์ วิเศษสุนทร	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

นายอภิวัฒน์ชัย พุทธจร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

นางอิงอร บุตรศรีผา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาจยุท กิตติยุตโต

วัดโพธิ์ชัย (พระอารามหลวง)

พระมหาชิษณุพงศ์ สุทธิวิสเมธี

วัดชัยพร

### งานบันทึกข้อมูล

พระเกษงา จารุธมโม

วัดศรีสุ่มังคล์

พระมหาอภิเมงค อภิวิธเมธี

วัดศรีสุ่มังคล์

### ศิลปกรรม

นายกิตติศักดิ์ พรหมกุล

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### พิสูจน์อักษร

นายสุวิทย์ ขาวนอก

นักวิชาการอิสระ

### ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายจันทวี ชัยสว่าง

ไวยาวัจกรวัดศรีสุ่มังคล์

นายชาญไชย พิมพ์คำ

ไวยาวัจกรวัดเนินพระเนา

สำนักงาน : 962 หมู่ 9 วัดศรีสุ่มังคล์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000

โทรศัพท์ : 086 889 4578, 087 853 1097

### พิมพ์ที่

โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ ถนนประจักษ์ศิลปาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000

โทรศัพท์ : 0-4246-0082

## บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษิตาลัยฉบับนี้ เป็นปีที่ 3 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2565 วารสารศึกษิตาลัยนี้ ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) ได้ถูกจัดกลุ่มคุณภาพวารสารประจำปี พ.ศ. 2565 ให้เป็นวารสารที่มีคุณภาพ กลุ่มที่ 2 (TCI ฐาน 2) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI จนถึง 31 ธันวาคม 2567 ในการนี้วารสารศึกษิตาลัย ได้พยายามปรับปรุงทั้งรูปแบบและเนื้อหาให้มีคุณภาพและตรงตามข้อกำหนดที่ TCI กำหนดไว้ทุกประการ

บทความในวารสารฉบับนี้ มีจำนวน 5 บทความ เป็นบทความวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา ประยุกต์ จำนวน 1 บทความ ได้แก่ บทความวิชาการเรื่อง “การบูรณาการหลักทวารวาทธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานการณ์โควิด – 19” โดย พระครูภาวนาโพธิวิสุทธิ์ โกวิโท (ตาตะมิ) บทความวิจัย จำนวน 4 บทความ ได้แก่ บทความวิจัยด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 บทความ ประกอบด้วยบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” โดย อาชิรญา เหล่าหนาด สมเกียรติ เกียรติเจริญ วัชรินทร์ สุทธิชัย และภณชิตลา น้อยเจริญ บทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดย กัญญภัทสร สังข์แดง สมเกียรติ เกียรติเจริญ รัชนิดา ไสยรส และภณชิตลา น้อยเจริญ และบทความวิจัยด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 บทความ ประกอบด้วยบทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1” โดย ณัฐพงศ์ หล้าวงศา และสิทธิชัย สอนสุภี บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” โดย มนวิวัฒน์ คำรินทร์ และทงศักดิ์ คุ่มไชน้ำ บทความทั้ง 5 บทความ ได้ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ บทความละ 2 ท่าน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ขอขอบคุณผู้นิพนธ์บทความทุกท่าน ที่ส่งบทความมาตีพิมพ์ ขอขอบคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลากลับกรองบทความ ชี้แนะ แก้ไข ทำให้บทความมีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณกองบรรณาธิการทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตรวจทานต้นฉบับ ส่งบทความให้ผู้นิพนธ์แก้ไข ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จัดรูปเล่ม ประสานงานกับโรงพิมพ์ จนวารสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



(พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ, ผศ.ดร.)

บรรณาธิการบริหาร

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	ก-ค
บทบรรณาธิการ	ง-จ
สารบัญ	จ-ฉ
<b>บทความวิชาการ</b>	
การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูใน สถานการณ์โควิด - 19	1-14
INTEGRATION OF GHARAVASADHAM ON TEACHERS' DUTIES IN THE COVID- 19 PANDEMIC	
พระครูภาวนาโพธิวิสุทธิ โกวิท (ตาตะมิ)	
<b>บทความวิจัย</b>	
แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอ เมือง จังหวัดหนองคาย	15-28
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CHILD DEVELOPMENT CENTERS HIN NGOM SUBDISTRICT ADMINISTRATION MUEANG DISTRICT NONG KHAI PROVINCE	
อาชิรญา เหล่าขนาด, สมเกียรติ เกียรติเจริญ, วัชรินทร์ สุทธิชัย, ภณชิตา น้อยเจริญ	
ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น	29-42
SELF-DEVELOPMENT FACTORS OF PERSONNEL AFFECTING WORK EFFICIENCY IN KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION	
กัญญภััสสร สังข์แดง, สมเกียรติ เกียรติเจริญ, รัชนิดา ไสยรส, ภณชิตา น้อยเจริญ	

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1	43-56
THE STUDY OF NEED ASSESSMENTS OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS DEVELOPMENT UNDER THE OFFICE OF NONG KHAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1	
ณัฐพงศ์ หล้าวงศา, สิทธิชัย สอนสุภี	
ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี	57-70
FOLLOWERSHIP OF TEACHERS, BASED UPON THE OPINIONS OF ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA UDON THANI	
มนวิวัฒน์ คำรินทร์, ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารศึกษิตาลัย	71-71
คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	72-84

# การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ในสถานการณ์โควิด - 19\*

## INTEGRATION OF GHARAVASADHAM ON TEACHERS' DUTIES IN THE COVID-19 PANDEMIC

พระครูภาวนาโพธิวิสุทธิ์ โกวิโท (ตาตะมิ)

Phrakrupawanaphothiwisit Kovito (Tatami)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand.

E-mail: 6402105006@mcu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายของฆราวาสธรรม และเพื่อศึกษาการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีผลกระทบต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนถดถอยลง ตลอดถึงความไม่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของครูและนักเรียน โดยเฉพาะครูที่มีหน้าที่ในการสอน ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากการสอนในชั้นเรียนเปลี่ยนเป็นการสอนแบบออนไลน์ ทำให้การทำงานของครูมีภาระเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 หลักธรรมที่ครูควรนำมาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ หลักฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาสหรือธรรมสำหรับการครองเรือน มี 4 ประการ คือ 1) สัจจะ คือ ความจริง 2) ทมะ คือ การข่มใจ 3) ขันติ คือ ความอดทน 4) จาคะ คือ ความเสียสละ ซึ่งอาชีพครูจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ตรงต่อเวลา มีความจริงใจต่อการสอนแบบออนไลน์ ครูต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ในการสอน ยิ่งต้องใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสอนแบบออนไลน์แล้ว ครูจะต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันอยู่เสมอ ครูต้องมีความอดทนสูง ในการสอนศิษย์ที่เรียนไม่ทันเพื่อน หรือศิษย์ที่เกิดปัญหาจากการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ และครูต้องรู้จักเสียสละทั้งเวลา เสียสละหน้าที่ในบ้าน เอื้อเพื่อต่อลูกศิษย์และผู้ปกครอง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด - 19 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ, ฆราวาสธรรม, โควิด - 19

---

\*Received: 26 November 2022; Revised: 28 December 2022; Accepted: 29 December 2022

## Abstract

In this article, Integration of Gharavasadhama on teachers' duties in the Covid-19 pandemic, the aim is to explore the meaning and significance of Gharavasadhama or the virtues for good household life as well as the integration of Gharavasadhama or the virtues for good household life with the duties of teachers during the recent Covid-19 pandemic. According to the results, Covid-19 caused students to lose their learning ability and inability to study online, especially for teachers, due to the change in teaching techniques and patterns from onsite to online study, causing teachers to be overburdened. Thus, to ensure that students get the best education possible, teachers should apply the Gharavasadhama or the virtues of good household life during the Covid-19 pandemic. Gharavasadhama, meaning the virtues of good household life, includes 1) Sacca or truthfulness and honesty; 2) Tama, which means taming and training oneself; adjustment; 3) Khanti, which means tolerance; forbearance; and 4) Caka, which means liberality; generosity. Teachers have to apply Gharavasadhama in their possession, be punctual, and sincere in online study, have emotional control, develop self-learning on IT to support the study, and have high tolerance in a class and to support the students who lack IT ability for efficient study in the Covid-19 pandemic.

**Keywords:** Integration, Gharavasadhama, COVID-19

## บทนำ

โลกที่เปลี่ยนไปจากสถานการณ์โควิด-19 ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อแค่นักเรียนเท่านั้น แต่ครูก็ต้องมีการปรับและพัฒนาตัวเองเช่นกัน ในฐานะผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักเรียน และต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องของทักษะเพื่อรับมือกับแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ เนื่องจากอุปสรรคต่าง ๆ และข้อจำกัดด้านสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมในการรับกับสถานการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ (กนกวรรณ สุภาราย, 2564) โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูงมากในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ประกอบด้วยผู้คนจำนวนมาก ได้แก่ นักเรียน ครูหรือผู้ดูแลนักเรียน และผู้ปกครองอยู่รวมกัน จึงมีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสได้ง่ายถ้าหากจัดการไม่ดี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรค COVID-19 และมีการจัดเตรียมความพร้อมก่อนการเปิดภาคเรียน หากยังมีการแพร่ระบาดที่ต่อเนื่องและหนักขึ้น ก็จะมีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการเรียนผ่าน DL.TV จากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์และรวบรวมสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ใน OBEC Content Center ชุดโปรแกรมและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ครบวงจรของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น Tutor ติวฟรี.com, e-Book เป็นต้น รวมถึงเตรียม

โครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่าย เพื่อรองรับการให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับระบบ Digital e-Learning ของกระทรวงศึกษาธิการ แต่หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของคลัสเตอร์ก็ยังสามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ตามปกติ ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนอาจมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียน ที่ครูผู้สอนและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน อีกทั้งมีการกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยมีการประเมินความพร้อมของสถานศึกษาก่อนเปิดภาคเรียน ตรวจสอบสถานที่ทำความสะอาดอาคารเรียน ห้องเรียน รวมไปถึงการจัดเตรียมสถานที่เพื่อเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) นอกจากนี้ ยังมีแนวทางการเปิด-ปิดภาคเรียน มีการปรับตารางเรียนตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงการได้รับความรู้ให้ครบตามช่วงวัยของเด็ก เพื่อลดการได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงให้น้อยที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาะลอกแรกเริ่มคลัสเตอร์หลาย ๆ ภาคส่วนเริ่มพูดถึงความปกติใหม่ หรือ New Normal ที่จะตามมา สถาบันการศึกษาจึงเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ โดยเฉพาะการปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ที่ทำให้ทั้งครู อาจารย์ นักเรียน และนักศึกษาต้องหันมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ทางไกลอย่างเร่งด่วน การจัดการเรียนรู้ทางไกลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จะกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทย ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ทางไกลและออนไลน์ที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ต้องพึ่งพาหลายปัจจัย ทั้งความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมของครูในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ และความพร้อมของครอบครัวและนักเรียนในการเรียนรู้จากที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาเดียวกันนี้ บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากได้ปรับตัว เพื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล เช่น การประชุมออนไลน์ การจัดการเอกสารออนไลน์ผ่านคลาวด์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว แม้ว่าจะไม่ได้เปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยตรง แต่น่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จึงมีแนวโน้มที่จะดำเนินต่อไป แม้การระบาดสิ้นสุดลง (ณิชา พิทยาพงศกร, 2564)

จากการมีนโยบายให้ปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษ และมีการมอบแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้หน่วยงานและสถานศึกษาดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ในช่วงเวลาสถานการณ์เร่งด่วน รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้เมื่อสถานการณ์ดังกล่าวคลัสเตอร์คลัสเตอร์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสถานการณ์ความปลอดภัยของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาที่ผ่านมา การมีนโยบายเร่งด่วน หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ต่าง ๆ อาจมีความเข้าใจและความพร้อมในการดำเนินการตามนโยบายที่แตกต่างกัน ซึ่งก็ทำให้มีเสียงสะท้อนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ดังกล่าว จากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง “เรียนออนไลน์ยุคโควิด-19 : วิฤตหรือโอกาสการศึกษาไทย” ได้ประมวลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องจากสังคมออนไลน์และจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง พบว่า สังคมออนไลน์ส่วนใหญ่เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการไม่มีการเตรียมการที่ดี ไม่มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนออนไลน์ให้คนทุกกลุ่มเข้าใจ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการกับแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนไม่สอดคล้องกัน

และผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงการเรียนออนไลน์ได้อย่างเท่าเทียม เนื่องจากขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ มีข้อดีคือ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ได้ใช้เวลาว่างในการทบทวนบทเรียน ซึ่งเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ทำให้ผู้ปกครองใส่ใจดูแลบุตรหลานของตนเองมากขึ้น มีความปลอดภัยจากการติดเชื้อ เนื่องจากไม่ต้องไปรวมกันที่โรงเรียน และมีข้อเสีย คือ กระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษาขาดความพร้อมในการเตรียมการเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นตัวกลางระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษา รับเพียงนโยบาย แต่ขาดการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องทำรายงานส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูและสถานศึกษา และไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานการณ์โควิด - 19 จึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์หลายศาสตร์เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนอกจากรายวิชาที่ต้องรับผิดชอบแล้วนั้น ยังต้องปฏิบัติตามนโยบายการเฝ้าระวังในสถานการณ์โควิด - 19 และการเข้าใจในชีวิตของตนเองและนักเรียนอยู่เสมอ ครูจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรมประจำตัวเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต ในการนำหลักคำสอนทางศาสนา มาปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีการบูรณาการจริยธรรม คุณธรรม มาใช้ในชีวิตจริง หรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยดี ถ้าไม่นำหลักธรรมมาใช้ก็อาจทำให้การดำเนินชีวิตผิดพลาด เสื่อมเสีย และมีความทุกข์ร้อน แทนที่จะเป็นทางแห่งความสุขความเจริญ เนื่องจากหลักธรรมกับชีวิตมีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นความดี ความจริง ความถูกต้องที่ให้พลังในการดำเนินชีวิต พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนว่า ชีวิตผู้ครองเรือนประกอบด้วยธรรม 4 ประการนี้ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ (ส.ส. (ไทย), 15/246/385) ซึ่งการปฏิบัติงานการสอนของครูนั้น จะต้องสั่งสอนลูกศิษย์ตามความเป็นจริง ต้องข่มใจ มีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีใจเป็นผู้เสียสละในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบเสมอ ซึ่งหลักธรรมนี้ชื่อว่า ฆราวาสธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับบุคคลผู้ครองเรือนในสถานการณ์โควิด - 19 ซึ่งมีสัจจะ คือ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดความจริง และปฏิบัติงานจริง ทมะ คือ การฝึกฝนตนเอง การข่มใจ ฝึกอบรม ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ขันติ คือ ความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การงานด้วยความขยัน ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ ไม่ท้อถอย และจาคะ คือ ความเสียสละเวลา เสียสละแรงกายแรงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใจกว้างรับฟังปัญหาของนักเรียน รับฟังความคิดเห็นและพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

## ความหมายของหลักฆราวาสธรรม

### 1. หลักฆราวาสธรรม มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หรือการครองชีวิตของคุณหัสได้แก่

- 1) สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง
- 2) ทมะ หมายถึง การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัยแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา
- 3) ชั้นติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย
- 4) จาคะ หมายถึง ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของคนอื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแค้นเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

ทัตตซีโว ภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า ขรวาสาธรรม เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นขรวาสาที่ศักดิ์สิทธิ์ที่มีคุณธรรม และยังได้ให้ความหมายพร้อมทั้งอธิบายถึงความหมายของขรวาสาธรรมแต่ละข้อ ดังนี้ (ทัตตซีโว ภิกขุ, 2529)

ข้อที่ 1 สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) มีความจริง (จริงคือไม่เล่น)
- 2) มีความตรง (ตรงคือความประพฤติทางกาย วาจา ตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง)
- 3) มีความแท้ (แท้คือไม่เหลวไหล)

ในทางปฏิบัติ สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ คือ ถ้าทำอะไรแล้วทุ่มหมดตัว ซึ่งถ้าแบ่งในทางปฏิบัติ จะแบ่งได้ 5 ลักษณะ คือ

- 1) จริงต่อหน้าที่ คือ ไม่ว่าตนเองมีหน้าที่อะไรก็ทุ่มเทและทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด
- 2) จริงต่อการทำงาน คือ ถ้าได้รับมอบหมายงานอะไรมา ก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานที่สำคัญหรืองานที่ใหญ่โตก็ตาม
- 3) จริงใจกับเวลา หมายถึง ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด
- 4) จริงต่อบุคคล หมายถึง คบกับใครก็ต้องมีความจริงใจ ไม่ใช่คบเพื่อหวังผลประโยชน์
- 5) ตรงต่อความดี หมายถึง ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมคอยกำกับอยู่เสมอ ไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

ข้อที่ 2 ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับทีละเล็กทีละน้อย เมื่อทำบ่อย ๆ ครั้งก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย

ข้อที่ 3 ชั้นติ คือ ความอดทน ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางจิตใจ ชั้นติมี 4 ลักษณะ คือ

- 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ได้แก่ อดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศภูมิประเทศที่ทุรกันดารสามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ
- 2) อดทนต่อความทุกข์เวทนา คือ อดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย

3) อดทนต่อความทุกข์เวทนา คือ อดทนต่อการกระทบกระทั่งอันเปรียบเปรย การทำให้เจ็บอก เจ็บใจ

4) อดทนต่ออำนาจกิเลส คือ การไม่เอาแต่ใจตนเอง ไม่ยอมสบายต่อความฟุ้งเฟ้อต่างๆ และเป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด

ข้อที่ 4 จาคะ หมายถึง ความเสียสละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือ ความเสียสละ มี 2 นัยคือ

1) สละวัตถุ หมายถึง การแบ่งปันกันกิน แบ่งปันกันใช้รวมทั้งการทำบุญให้ทาน

2) สละอารมณ์ หมายถึง ไม่ผูกโกรธใคร ไม่พยาบาท

การฝึกคุณธรรมทั้ง 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ชันติ จาคะ อย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นผู้มีจิตใจผ่องใส แม้จะเป็นฆราวาสก็จะมีความศักดิ์สิทธิ์ในตัว

## 2. ประเภทของฆราวาสธรรม

ฆราวาสธรรม มี 4 ประเภท ได้แก่

1) สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ การรักษาความสัตย์ การพูดจริงทำจริง แสดงออก ได้ 5 วิธีคือ

(1) ความจริงใจหรือสัจจะต่อตนเอง หมายถึง การเชื่อสัตย์ต่อตนเอง มีศีลธรรมประจำใจ มีความละเอียดใจ เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว แต่มีความมุ่งมั่นที่จะทำความดี บุคคลถ้าขาดสัจจะต่อตนเองแล้วย่อมจะโกหกคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่นได้โดยง่าย

(2) ความจริงใจต่อบุคคลอื่น หมายถึง มีความเชื่อตรง จริงใจ ประพฤติดี ปฏิบัติดีอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่นที่เราอยู่ด้วย เช่น บิดามารดา ผู้มีพระคุณ ครู อาจารย์ เพื่อน ความจริงใจเหล่านี้แสดงออกด้วยการไม่คดโกง ไม่เบียดบังผลประโยชน์ของผู้อื่น ไม่กลับกลอกเหลวไหล คือเมื่ออยู่ต่อหน้าเราพูดด้วยดี แต่พอลับหลังกลับนินทาให้ร้าย

(3) ความจริงใจต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ทำงานของตนด้วยความเชื่อสัตย์ ไม่แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง หรือผิดทำนองคลองธรรม ตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยความระมัดระวัง ไม่เลินเล่อ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงและเกิดผลดี

(4) ความจริงใจหรือมีสัจจะวาจา หมายถึง การรักษาคำพูด คำมั่นสัญญา เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรแล้ว จะพยายามกระทำตามที่รับปากไว้ให้ได้ ปากกับใจตรงกัน ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น

(5) ความจริงใจต่อประเทศชาติ หมายถึง การเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับของประเทศ มีความจงรักภักดีต่อชาติ คอยป้องกันภัยที่จะมีต่อประเทศ และไม่กระทำการใด ๆ อันจะเป็นการบ่อนทำลายหรือทำให้ประเทศชาติต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง

2) ทมะ หมายถึง การฝึกฝนตนเองและข่มใจตนเองทางด้านต่าง ๆ แบ่งได้ ดังนี้

(1) การฝึกฝนตนเอง คือ รู้จักฝึกนิสัยให้รู้จักการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้า หรือฝึกตนเองให้สำนึกอยู่ในเหตุผลและคุณธรรม เช่น ถ้านักเรียนรู้ว่าเรียนไม่เก่งก็

ต้องขยันอ่านหนังสือ หรือหากนักเรียนชอบคบเพื่อนที่มีนิสัยและความประพฤติไม่ดี ก็ควรแยกตัวออกมา เป็นต้น การที่เรารู้ว่าตนเองมีข้อบกพร่องอะไรแล้วหาทางแก้ไข หรือพยายามฝึกตนเองให้กระทำความดี ย่อมจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

(2) การข่มใจตนเอง คือ การยับยั้งใจของตนไม่ให้หลงมัวเมาอยู่ต่อบอบายมุขฟุ้งซ่าน ทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่ายหรือเกลียดง่าย เช่น ถ้าเพื่อนมาชวนให้ไปขโมยทรัพย์สินของผู้อื่น ถึงแม้จะมีความจำเป็น แต่เห็นว่าการกระทำนี้ไม่ถูกต้อง ผิดทั้งทางโลกและทางธรรม ก็ควรปฏิเสธ หรือถ้าเพื่อนมาเดินชนโดยไม่เจตนา ก็ไม่ควรถือโกรธ หรือพูดจาไม่สุภาพ (อง.ตึก. (ไทย), 20/77/300)

3) ชั้นดี หมายถึง ความอดทนต่อความยากลำบากต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ที่มีชั้นดีเท่ากับเป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง มีความเพียรพยายาม กระทำความดี และเอาชนะความชั่ว แนวปฏิบัติมี 4 ประการ คือ

(1) การอดทนต่อความลำบาก หมายถึง การมีจิตใจเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ โดยอดทนต่อความลำบากที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือความยากลำบาก ไม่ทอดทิ้งงานเพราะความหนาวความร้อน หรือเพราะลักษณะของงานนั้นเป็นงานหนักงานที่เหนื่อยยาก ต้องฟันฝ่าอุปสรรค

(2) ความอดทนต่อความทุกข์ คือ เมื่อเกิดความทุกข์ต้องไม่แสดงออกอย่างน่าสมเพช เวทนาจนเกินกว่าเหตุ หรืออ้างเอาความทุกข์ความเจ็บป่วยมาใช้เพื่อขอร้องสิทธิ์ หรือเพื่อละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ การขาดความอดทนเช่นนี้ ถ้าเป็นบ่อย ๆ จะทำให้จิตใจของเราเกิดความอ่อนแอ กลายเป็นบุคคลนารำคาญ และไม่สามารถจะเป็นผู้นำคนอื่นได้

(3) ความอดทนต่อความไม่พอใจ ความเจ็บใจ หมายถึง ความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกตำ โกรธแค้น ถูกดูหมิ่น ถูกนิินทา หรือถูกผู้อื่นยั่วยุ บุคคลที่ขาดความอดทนย่อมเกิดโทสะได้ง่าย และมักแก้ไขเหตุการณ์ด้วยอารมณ์ชั่ววูบ เช่น เมื่อถูกนิินทาเกิดความเจ็บใจ ขาดการไตร่ตรอง ไม่มีความอดทนอดกลั้น รีบไปทำร้ายเขาหรือต่อว่า ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องในชีวิตประจำวันต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ถ้าหากนักเรียนมีคุณธรรมข้อนี้ก็ช่วยให้ นักเรียนหลีกเลี่ยงความเดือดร้อนวุ่นวายไปได้

(4) ความอดทนต่ออำนาจกิเลส หมายถึง อดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามายั่วยวนชวนให้หลงใหลหมกมุ่นมัวเมา คนที่สามารถอดทนต่อสิ่งเย้ายวนได้ ต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่ยอมพ่ายแพ้แก่อำนาจใฝ่ต่ำ แม้ว่าจะมีช่องทางให้กระทำได้ เช่น ได้เห็นรูปสวย ๆ ได้ฟังเสียงที่ไพเราะ ได้ดมกลิ่นที่หอมสดชื่น ได้เสพรสที่พึงพอใจ ได้รับสัมผัสที่น่าปรารถนาก็ไม่หลงมัวเมา แต่กลับพยายามหักห้ามใจตนไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งเหล่านั้น (ที.ม. (ไทย), 10/57/133)

4) จาคะ หมายถึง ความเสียสละ มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลสละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ตระหนี่เห็นแก่ตัว มี 2 ประการ คือ (ขุ.ชา.(ไทย), 28/240/86)

(1) สละวัตถุสิ่งของ คือสละทรัพย์สินของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น สร้างโรงเรียน โรงพยาบาล บำรุงศาสนา ตลอดจนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก คนเราอยู่ในสังคมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามความสามารถและตามกำลังทรัพย์ของแต่ละคน

(2) สละอารมณ์ หมายถึง เป็นคนรู้จักปล่อยอารมณ์ที่จะให้จิตใจเศร้าหมอง ชุ่นมัวและเป็นข้าศึกต่อความสงบใจ เช่น ความโกรธ ความเกลียด เป็นต้น เพราะการเก็บกดอารมณ์ชุ่นมัวไว้นั้น ทำให้จิตใจเศร้าหมอง ทั้งยังทำให้ตัวเองเป็นทุกข์กายและทุกข์ใจด้วย ดังนั้น เราควรสละอารมณ์ที่ไม่ดีออกจากจิตใจของตนเอง

### 3. ประโยชน์ของขรรวาสธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักขรรวาสธรรมในพระพุทธศาสนา ผู้ที่อยู่ครองเรือนต้องบริหารกิจการในครอบครัวให้เป็นไปอย่างราบรื่นเรียบร้อย ต้องประกอบด้วยธรรม 4 ข้อนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) คือ

1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อคนในครอบครัว เช่น สามี มีความซื่อสัตย์ต่อ ภรรยา ต่อบุตรธิดา ภรรยามีความซื่อสัตย์ต่อสามี ต่อบุตรธิดา ถ้าผู้นำ หรือหัวหน้าครอบครัวมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้าง จะทำให้คนรอบข้างไว้วางใจ ไม่เกิดความระแวงต่อกัน แต่ละคนก็จะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ การทำงานที่ทำก็จะออกมาดี ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ ไม่เฉพาะความซื่อสัตย์เท่านั้นที่นำความสำเร็จมาให้ แม้แต่วาจาสัตย์หรือการพูดความจริงก็นำประโยชน์อันยิ่งใหญ่มาให้ คนที่มีสัจจะนอกจากจะบริหารงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังสามารถกลับใจศัตรูให้เป็นมิตรได้ การรักษาสัจจะนอกจากจะมีผลทำให้ผู้รักษา เป็นที่เคารพนับถือของคนอื่นแล้ว การทำสัจจะกิริยาหรือการตั้งสัจจะอธิษฐาน ยังทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในอันตรายรอดพ้นจากอันตรายได้ด้วยสัจจะ เป็นคุณธรรมที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาได้ ผู้ที่เป็นนักบริหารจึงควรปลูกฝังสัจจะให้เกิดขึ้นในจิตใจของตน เพื่อจะได้นำไปใช้ในการบริหารตนและบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

2) ทมะ การฝึกตน ผู้อยู่ครองเรือนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะมีความรู้ใหม่ ๆ มาบริหารในครอบครัวให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การฝึกตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น เข้าฝึกอบรมหลักการวิชาการใหม่ ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม การฝึกตนในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญไว้ว่า “ในบรรดามนุษย์ทั้งหลาย ผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” “บัณฑิตย่อมฝึกตน” จากพระพุทธพจน์ เหล่านี้ พระองค์จึงทรงสละเวลาและกำลังแห่งพระวรกายของพระองค์ ให้กับการฝึกหัดบุคคลที่ควรฝึกได้ตลอดพระชนมายุ 45 พรรษา ที่ทรงเผยแผ่พระธรรมวินัยแก่ชาวโลกทั้งหลาย จะเห็นได้จากการที่พระองค์เสด็จไปตามนิคมน้อยใหญ่ เพื่อแสดงพระธรรมเทศนาโปรดเวไนยสัตว์ที่มีอุปนิสัยจะได้บรรลุมรรคผล โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของพระองค์ แม้ใกล้จะเสด็จดับขันธปรินิพพานแล้วยังแสดงพระเทศนาโปรดสุภทัชปริพาชก ดังเรื่องปรากฏในพระมหาปรินิพพานสูตรนั้น บุคคลที่ฝึกตนเองได้แล้วจึงจะสามารถแนะนำตักเตือน

คนอื่นได้ ถ้าตนเองยังไม่ได้ฝึกฝนอบรมตนให้ดีก่อน เมื่อไปแนะนำคนอื่นเขาก็จะไม่เชื่อฟังถ้อยคำของตน แล้วยังจะถูกกล่าวร้ายย้อนกลับมาหาตัวเองอีก ผู้บริหารที่ดีต้องฝึกตนเองให้ดีก่อน แล้วค่อยไปบริหารคนอื่นแนะนำคนอื่น การทำอย่างนี้จึงจะประสบความสำเร็จในการบริหาร

3) ขันติ ความอดทน ผู้บริหารต้องมีความอดทนอดกลั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หรือมีอุปสรรคเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความอดทนต่อความลำบากทางด้านร่างกายที่จะต้องทำงานหนักหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ ยังต้องอดทนต่อความลำบากทางใจด้วย เช่น เมื่อมีเรื่องความขัดแย้งมากระทบจิตใจ ทำให้จิตใจเศร้าหมองขุ่นมัว อดทนต่อคำตำหนิว่ากล่าวตักเตือนจากคนในครอบครัว ถ้าผู้บริหารมีขันติความอดทนจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพราะความอดทนเป็นบ่อเกิดแห่งคุณธรรมทั้งหลายอีกมากมาย ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ในโอวาทปาติโมกข์ว่า “ขันติ ปรมิ ตโป ตีติกขา ขันติ คือความอดทนอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง”

4) จาคะ ความเสียสละ ในที่นี้มีความหมาย 2 นัยคือ นัยแรกเสียสละแบ่งปันสิ่งของที่หามาได้ให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นธรรมไม่ลำเอียง นัยที่สอง เสียสละหรือสละอารมณ์ที่เป็นข้าศึกษาต่อจิตใจที่ทำให้ใจเศร้าหมองขุ่นมัว อารมณ์โกรธ ความเคียดแค้นชิงชัง ความเกลียด ความอาฆาตจองเวร ความพยาบาทปองร้าย เป็นต้น เมื่ออารมณ์เหล่านี้เกิดขึ้นต้องเสียสละออกไปจากจิตใจ ไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านี้อยู่ในจิตใจนาน เพราะจะทำให้เสียสุขภาพกายและใจ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การสละสิ่งของของตนให้คนอื่น ที่ควรให้เป็นเรื่องที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญและยกย่อง

## นโยบายและแนวทางการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์โควิด-19

### 1. การจัดการเรียนการสอน

จากการที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันอังคารที่ 7 เมษายน 2563 มีมติรับทราบการเลื่อนเปิดเทอมจากวันที่ 16 พฤษภาคม เป็นวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จึงจำเป็นต้องวางแนวทางการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์วิกฤติโควิด-19 ในทุกระดับชั้นและทุกประเภท โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดแนวนโยบายเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 ให้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวยให้บนพื้นฐาน 6 ข้อ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

1) จัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง “การเปิดเทอม” หมายถึง การเรียนที่โรงเรียนหรือการเรียนที่บ้าน ทั้งนี้ การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด

2) อำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคน สามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้ แม้จะไม่สามารถไปโรงเรียนได้

3) ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเสนอขอช่องดิจิทัล TV จาก กสทช. ทั้งหมด 17 ช่อง เพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้น สามารถเรียนผ่าน DLTV ได้ ทั้งนี้ ไม่มีการลงทุนเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ใด ๆ เพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น ซึ่ง กสทช. อนุมัติแล้วให้เริ่มออกอากาศ 16 พฤษภาคมนี้ เป็นเวลา

ไม่เกิน 6 เดือน หรือถ้าสามารถกลับมาดำเนินการสอนได้ตามปกติ ก็ให้หยุดทดลองออกอากาศ แบ่งเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 15 ช่อง เป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 1 ช่อง และเป็นของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จำนวน 1 ช่อง โดยให้ออกอากาศแบบความคมชัดปกติ (SD)

4) ตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการ ทั้งจากนักเรียน ครู และโรงเรียน ไม่คิดเอง โดยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ตั้ง และกระทรวงจะสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

5) ปรับปฏิทินการศึกษาของไทยให้เอื้อต่อการ “เรียนเพื่อรู้” ของเด็กมากขึ้น รวมทั้งมีการปรับตารางเรียนตามความเหมาะสม โดยเวลาที่ชัดเจนจะคำนึงถึงภาวะของทุกคนและการได้รับความรู้ครบตรงช่วงวัยของเด็ก

6) บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน จะได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง และทำให้ท่านได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

## 2. ผลกระทบของ COVID-19 ต่อระบบการศึกษา

ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค ได้กล่าวถึงผลกระทบของ COVID-19 ต่อระบบการศึกษาของโลก และประเทศไทยในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ โดยพบว่า มีผลกระทบต่อผู้เรียน ดังนี้ (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค, 2564)

1) ผลกระทบจากการปิดเรียนอันยาวนาน งานวิจัยที่ผ่านมาได้เคยทำการศึกษาถึงผลกระทบของการที่ต้องปิดโรงเรียน หรือเปิดเรียนล่าช้า พบว่า การที่นักเรียนต้องอยู่บ้านนาน ๆ จะส่งผลทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนถดถอยลง โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กยากจนที่ไม่มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน และการที่เด็กต้องออกจากโรงเรียนประมาณ 6 สัปดาห์ อาจจะทำให้ความรู้ของเขาหายไปครึ่งปีการศึกษา ซึ่งสภาวะการถดถอยของทุนมนุษย์ (human capital) อาจจะไปสู่การถดถอยของการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้

นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยในลักษณะของการวิเคราะห์ผลกระทบของต้นทุนและประโยชน์จากการปิดโรงเรียน เช่น การที่พ่อแม่ต้องมาอยู่บ้านดูแลบุตร โดยเฉพาะพ่อแม่ที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งอาจจะส่งผลต่ออุปทานของกำลังคนที่จำเป็น มีงานวิจัยที่พบว่า การปิดโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา 1 เดือน ส่งผลกระทบต่อ GDP ของประเทศ ถึง ร้อยละ 0.1 – ร้อยละ 0.3

2) การวิเคราะห์เรื่องความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์ พบว่า การเรียนรู้ที่เป็นที่นิยมของสถานศึกษาในยุค COVID-19 คือการเรียนผ่านระบบออนไลน์ แต่ก็มีปัญหาในบางมิติ ในด้านของความเหลื่อมล้ำดิจิทัล (digital divide) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ทักษะความรู้ของครูและผู้ปกครองในการช่วยสนับสนุน ปัญหาการใช้เวลาหน้าจอนานเกินไป ข้อมูลจากการสำรวจของ OECD ต่อเด็กกลุ่มอายุ 15 ปี ทั่วโลกในปี 2018 พบว่า ประเทศไทย มีนักเรียนอายุ 15 ปีมากกว่าร้อยละ 30 ไม่มีห้องส่วนตัว

หรือพื้นที่เงียบ ๆ ในการทำการบ้าน (ประเทศพัฒนาแล้วมีเด็กที่ขาดแคลนพื้นที่เรียนน้อยกว่า ร้อยละ 15) ทั้งนี้ นักเรียนไทยเพียงร้อยละ 59 มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในบ้าน (ในขณะที่สหรัฐฯ ยุโรป นักเรียนมากกว่าร้อยละ 85 มีคอมพิวเตอร์) โดยเฉพาะเด็กไทยที่กลุ่มที่อยู่ในฐานะยากจนที่สุด มีเพียงร้อยละ 55 ที่มีพื้นที่ทำงานในบ้าน และเพียงแค่ร้อยละ 17 มีคอมพิวเตอร์ไวใช้งาน แต่อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 86 ของเด็กไทยมีโทรศัพท์สมาร์ทโฟน แม้แต่เด็กไทยกลุ่มยากจนที่สุด ยังมีถึงร้อยละ 79 ที่มีมือถือแบบใช้อินเทอร์เน็ตได้ ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ผ่านทางมือถือจะเป็นอีกช่องทางที่เหมาะสมกับเด็กไทย อย่างไรก็ตาม ไม่ควรคาดหวังว่าการเรียนแบบออนไลน์จะสามารถมาช่วยเติมเต็มได้อย่างสมบูรณ์แบบมากนัก เพราะมีงานวิจัยพบว่าแม้แต่โรงเรียนที่เน้นเฉพาะทางออนไลน์ในสหรัฐอเมริกา (virtual charter school) ยังมีผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาที่ไม่น่าพอใจเท่าไรนักหากเทียบกับการเรียนแบบผสมผสานหรือใช้ห้องเรียนเป็นหลัก ในกรณีของไทยอาจจะใช้ช่องทางอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์ การศึกษา วิทยุการศึกษา การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียน (box set) เป็นทางเลือกที่อาจจะสามารถเข้าถึงเด็กกลุ่มด้อยโอกาสได้เช่นกัน

3) การให้เงินอุดหนุนที่สถานศึกษา ศูนย์เด็กเล็ก และแนวทางการช่วยเหลืออื่น ๆ ในปัจจุบัน หลายประเทศได้เร่งบรรเทาความเดือดร้อนของนักเรียนและผู้ปกครองในด้านต่าง ๆ เช่น การให้เงินอุดหนุนลงไปที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับปฐมวัย โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย การดูแลเรื่องอาหารและโภชนาการแก่เด็กที่ต้องการ การแจกหรือให้ยืมอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์มือถือ เครื่องส่งสัญญาณ WIFI แบบมือถือ ให้แก่นักเรียนในกลุ่มยากจนที่ไม่มีอุปกรณ์การศึกษา การให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการให้คำปรึกษาต่าง ๆ หรือนักจิตวิทยาแก่เด็กหรือพ่อแม่ การประสานความร่วมมือกับสถานีโทรทัศน์ วิทยุ ไปรษณีย์ ในเรื่องของการส่งผ่านบทเรียนหรืออุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ

## การปรับตัวในสถานการณ์โควิด - 19 โดยใช้หลักทวารวาสธรรม

### 4.1 ครุกับสถานการณ์โควิด - 19

จากสถานการณ์โควิด - 19 ทำให้การทำงานของครู มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงานของครู หน้าที่การสอน และการเฝ้าระวังในสถานการณ์โควิด - 19 ซึ่งจากผลกระทบทางสังคมแล้ว ยังมีผลกระทบของเชื้อไวรัสเข้ามาเกี่ยวพันด้วย ครูจึงมีความจำเป็นในการปรับตัวพร้อมทั้งบูรณาการ ครูจึงต้องมีความจริงใจต่อหน้าที่การงาน ชมใจตัวเอง มีความอดทนอย่างสูง และเสียสละเวลาของตนเอง ดังพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการ ที่สอดคล้องกับหลักทวารวาสธรรม 4 ประการนี้ คือเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ขัดเกลาความต้องการส่วนเกินจำเป็นของผู้คนให้ลดน้อยลง อันจะเป็นรากฐานสำคัญของระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง และเศรษฐศาสตร์การเมือง บุญนิยมในสังคมมนุษย์ กระบวนการวิเคราะห์และปฏิบัติตามแนวพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ (รัชกาลที่ 9) ทรงมีพระราชดำรัสในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เมื่อวันที่ 5 เมษายน พุทธศักราช 2525 ความว่า

“คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่สี่ประการ ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์” (พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง), 2554)

#### 4.2 การบูรณาการหลักขราวาสธรรมของข้าราชการครู

ครูเมื่อหวังผลความสำเร็จของตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน และความเจริญงอกงามของศิษย์แล้ว ครูจะต้องมีคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชีวิตของตนเอง ขราวาสธรรม หรือธรรมสำหรับชีวิตครองเรือน 4 ประการ จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับอาชีพข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง โดยครูสามารถบูรณาการขราวาสธรรม 4 ดังนี้

1. สัจจะ ครูต้องมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน การสอน การประพฤติตนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และมีไมตรีจิตระหว่างครูกับลูกศิษย์
2. ทมะ ครูต้องรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์เผื่อระวังจากเชื้อไวรัสร้าย ข่มใจระงับความรู้สึกในการเรียนการสอนที่เป็นระบบออนไลน์ รู้จักแก้ไขข้อบกพร่องในการสอน ปรับนิสัยและปรับกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. ขันติ ครูต้องมีความอดทน อดกลั้น ต่อการทำงานหนักและความไม่แน่นอนต่อสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งอยู่นอกเหนือความคาดหมายอยู่ตลอดเวลา ครูต้องอดทนเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขัน ไม่ตีโพยตีพาย มีสติอยู่ตลอดเวลา และแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบ
4. จาคะ ครูต้องมีความเสียสละ รู้จักการให้ แบ่งปันด้วยน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อลูกศิษย์และผู้ปกครอง ไม่ใช่มีแต่จะเป็นฝ่ายรับอย่างเดียว

การบูรณาการหลักขราวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาสัมมาสัมมาพุทธเจ้า คุณธรรมสี่ประการนี้คือ 1) สัจจะ ความจริง เช่น ซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ทมะ ความฝึกฝนปรับปรุงตน เช่น รู้จักข่มใจ ควบคุมอารมณ์ บังคับตนเองปรับตัวเข้ากับการทำงานและสิ่งแวดล้อมให้ได้ 3) ขันติ ความอดทน 4) จาคะ ความเสียสละเผื่อแผ่ แบ่งปัน มีน้ำใจ (พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง), 2554)

#### สรุป

การจัดการเรียนการสอนของอาชีพครูในปัจจุบัน ที่มีสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 นั้น จำเป็นที่อาชีพครูจะต้องมีหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และดำเนินการเรียนการสอน เพราะหากปฏิบัติงานที่มีแต่หลักวิชาการมากเกินไป ไม่มีธรรมะเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อน

ก็จะทำให้ชีวิตขาดความสมดุลขึ้นมาได้ ดังนั้น หลักฆราวาสธรรม ซึ่งเป็นหลักแห่งความเจริญงอกงามของผู้ครองเรือนแล้ว หลักฆราวาสธรรมก็น่าจะเหมาะสมกับความเจริญงอกงามของอาชีพข้าราชการครู เพราะเปรียบเทียบเหมือนพ่อแม่คนที่ 2 ของบุตร โรงเรียนก็เป็นสถาบันอีกแห่งหนึ่ง อาชีพครูจึงต้องมีความจริงซื่อสัตย์ต่ออาชีพ ต้องมีทมะ ฝึกฝนตนเองในการใช้สื่อออนไลน์ มีขันติ ความอดทนที่สูงต่อศิษย์และผู้ปกครอง และต้องมีจาคะ รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจต่อศิษย์เสมอ การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมจึงเป็นหัวใจหลักในการฝ่าวิกฤตโควิด -19 นี้อย่างแน่นอน

### องค์ความรู้ที่ได้รับ

ฆราวาสธรรม 4 อย่างคือ 1. สัจจะ ความจริง 2. ทมะ รู้จักข่มใจ ควบคุมอารมณ์ บังคับตนเอง ปรับตัวเข้ากับการงาน 3. ขันติ ความอดทน 4. จาคะ ความเสียสละ มีน้ำใจ เป็นบททดสอบของอาชีพครูเป็นอย่างดี เพราะครูหากขาดซึ่งความซื่อสัตย์แล้ว ก็ทำให้หมดศรัทธาในวิชาชีพได้ ครูต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ในการสอน ยิ่งต้องใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว ครูต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้รู้และใช้งานเป็นเพื่อประโยชน์ของศิษย์ ครูต้องมีความอดทนสูงต่อศิษย์ที่เรียนไม่ทันเพื่อน หรือศิษย์ที่เกิดปัญหาจากการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ และครูต้องรู้จักเสียสละทั้งเวลา เสียสละหน้าที่ในบ้าน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด - 19 ให้อ่านผ่านไปได้อย่างดี ดังนั้น หลักฆราวาสธรรมจึงสามารถบูรณาการเข้ากับทุกอาชีพ ทุกวัย และทุกสถานการณ์ เป็นหลักธรรมที่ยังเป็นปัจจุบันเสมอ และไม่มีวันตาย

### เอกสารอ้างอิง

- กนกรวรรณ สุภาราญ. (2563). *ทักษะครูกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ยุคใหม่*. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/372>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *การเตรียมความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการก่อนเปิดภาคเรียน 1 กรกฎาคม 2563*. เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2564 จาก <https://shorturl.asia/eFjzd>.
- ณิชา พิทยาพงศกร. (2563). *นิวนอร์มอลของการศึกษาไทยคืออะไร เมื่อการเรียนทางไกลไม่ใช่คำตอบ*. เรียกใช้เมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://tdri.or.th/2020/05/desirable-new-normal-for-thailand-education/>.
- ทัตตชีโว ภิกขุ. (2529). *ฆราวาสธรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นิวไวเด็ค.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.

- พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง). (2554). ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรรวาทธรรม 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. (2563). *ผลกระทบของ COVID-19 ต่อระบบการศึกษาของโลกและประเทศไทยในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์*. เรียกใช้เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <https://thaipublica.org/2020/04/19-economists-with-covid-19-15/>.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานเรียนออนไลน์ยุคโควิด-19 วิกฤติหรือโอกาส การศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย\*

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CHILD DEVELOPMENT CENTERS HIN NGOM SUBDISTRICT ADMINISTRATION MUEANG DISTRICT NONG KHAI PROVINCE

อาชิรญา เหล่าหนาด

Archiraya Laonad

สมเกียรติ เกียรติเจริญ

Somkeat Keatcharoen

วัชรินทร์ สุทธิชัย

Watcharin Sutthisai

ภุณทิลา น้อยเจริญ

Phunthila Noicharoen

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

E-mail: archiraya\_0206@hotmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาและระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ประชาชน พนักงานและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม จำนวน 297 คน โดยสุตรทาโร ยามาเน่ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

---

\*Received: 26 November 2022; Revised: 28 December 2022; Accepted: 29 December 2022

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางในการพัฒนาและระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม อธิบายได้ร้อยละ 66.1 มีค่า  $R^2 = .661$  และมีค่า  $F = 190.076$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ ควรจัดให้มีผู้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ควรมีการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเล็กตามมาตรฐานของการพัฒนาเด็กเล็ก

**คำสำคัญ:** แนวทาง, การพัฒนา, การดำเนินงาน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม

## Abstract

This research Its objective is 1) to study the level of development guidelines and operational standards of the Child Development Center of Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province; Child Development, Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation. Multiple regression analysis by Enter method at .05 statistical significance level. 3) To study the suggestions for promoting and enhancing the efficiency of the development of the Child Development Center of Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province. The sample group consisted of 297 teachers, parents, people, employees and members of Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization by Taro Yamane formula. Data were collected by questionnaires. Data analysis statistics are mean, standard deviation. Multiple regression analysis by Enter method at statistical significance level .05.

Research findings: 1) Guidelines for the development and operation standards of the Child Development Center, Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province. Overall, it was at a high level. 2) Guidelines for the

development of child development centers affecting the performance standards of the child development center of Hin Ngom Sub-district Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province in general, can be explained by 66.1% with  $R^2 = .661$  and has a value of  $F = 190.076$  with statistical significance at the .01 level. 3) Suggestions for promoting and enhancing the efficiency of the development of the Child Development Center of Hin Ngom Sub-District Administrative Organization, Muang District, Nong Khai Province, is to provide an opinion box about the operation. Personnel with specific knowledge and abilities should be recruited. The development of young children should be promoted according to the standards of young child development.

**Keywords:** guidelines, development, operation, Child Development Center, Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization

## บทนำ

การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (basic democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ธราดล มงคลชัย, 2558) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (self-government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง ก็คือการปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกใน

ความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน (มิ่งขวัญ แสนชัย, 2561)

จากนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559 ได้ให้ความหมายของเด็กปฐมวัยว่า “เด็กปฐมวัย” คือ เด็กตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน หรือต่ำกว่า 6 ปี การจัดการศึกษานั้นได้แบ่งเป็น 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดการศึกษาปฐมวัย ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เนื่องจากช่วงปฐมวัยเป็นช่วงที่มีการพัฒนาการด้านสมอง และการเรียนรู้อย่างรวดเร็วที่สุด ดังนั้น จึงถือได้ว่าช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่ต้องการการปลูกฝังดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจะได้เป็นรากฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ และการพัฒนาตลอดชีวิต ให้เติบโตเป็นเด็กฉลาดและประสบความสำเร็จในชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) และจากการทดสอบการจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ครอบคลุมศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น โรงเรียนรัฐ โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น ศูนย์การเรียนรู้หรือสถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาคูหาเด็ก อายุระหว่าง 3 - 5 ปีมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีผลการดำเนินงาน ประจำปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 พบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม ยังคงพบปัญหาในการดำเนินงานอยู่มาก มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีความร่วมมือจากผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย ตลอดจนยังไม่มีโครงการที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ จิตใจของเด็กเท่าที่ควร การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม เท่านั้น การมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน มีความสำคัญยิ่งในการให้ความช่วยเหลือต่อความต้องการความช่วยเหลือจากต้นสังกัด (ยุพิน โคตะวัน, 2564)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานที่กำหนดโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม เพื่อนำสารสนเทศจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง เพื่อพัฒนา ตลอดจนใช้กำหนดนโยบาย กำหนดแผนงานและกำหนดโครงการ สำหรับการดำเนินการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาและระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ประชาชน พนักงานและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ 8 หมู่บ้าน ของตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 1,151 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ประชาชน พนักงานและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ 8 หมู่บ้าน ของตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 297 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro, Y, 1973)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

4.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 กำหนดเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert

4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Williams, Walter, 1971)

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ระดับแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา และจัดกลุ่ม (Grouping) ที่มีความหมายเดียวกัน ลักษณะเดียวกัน ใช้การแจกแจงความถี่และอภิปรายเชิงพรรณนาความ (Descriptive)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และด้านทรัพยากร และระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีมาตรฐานการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมา ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน แสดงได้ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

**ตารางที่ 1** ระดับแนวทางการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.91	0.43	มาก
2. ด้านทรัพยากร	3.89	0.47	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.11	0.52	มาก
รวม	3.97	0.40	มาก

**ตารางที่ 2** ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.93	0.53	มาก
2. ด้านบุคลากร	3.81	0.50	มาก

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.97	0.54	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.93	0.50	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	3.90	0.48	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.84	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

2. แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 66.1 มีค่า  $R^2 = .661$  และมีค่า  $F = 190.076$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กมากที่สุดคือ ด้านทรัพยากร มีค่าเท่ากับ .511 รองลงมาคือ ด้านบุคลากร มีค่าเท่ากับ .299 และด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ .108 ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีข้อเสนอแนะคือ ควรจัดให้มีผู้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการดูแลเด็กเล็ก ควรเพิ่มความร่วมมือกันภายในบริเวณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมสำหรับเด็กเล็กในการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรมของชุมชน ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรเพิ่มการประสานงานระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรและด้านสภาพแวดล้อม หากเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับแนวทางในการ

พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงมเป็นรายด้าน จะพบว่า ด้านบุคลากร มีการส่งเสริมบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาศักยภาพอย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง มีการจัดเสริมประสบการณ์ให้กับครูและผู้ดูแลเด็กเล็ก โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรหรือแนะนำประสบการณ์ให้กับครูและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดความชำนาญในทักษะการดูแล และจัดประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านทรัพยากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน มีแนวทางในการใช้ทรัพยากรสนับสนุนพัฒนาอาคาร สถานที่ สื่อวัสดุ ครุภัณฑ์และอื่น ๆ ที่จำเป็นอย่างครบถ้วนและชัดเจน และในส่วนของสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีมาตรการป้องกัน แก้ไขและเหตุฉุกเฉินตามมาตรฐานที่กำหนดและใช้ได้จริง โดยมีระบบการตรวจสอบ ประเมินสภาพแวดล้อมภายตั้งจากภายในและภายนอกเป็นประจำ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เห็นแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย โดยถือว่าการเล่นของเด็กเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง ผ่านสื่อที่ต้องเอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยครูจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2556) คือมีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาการเด็กเล็กทั้งในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการเด็ก แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของสมอง แนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้และแนวคิดเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรม ที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาการในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ตามรายละเอียดที่ มณีนุช พูลสวัสดิ์ ได้กล่าวถึงพัฒนาการของเด็กปฐมวัยว่า จะต้องได้รับการพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามวุฒิภาวะและสภาพแวดล้อมที่เด็กได้รับ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงวัยอาจเร็วหรือช้าแตกต่างกันไปในเด็กแต่ละคน (มณีนุช พูลสวัสดิ์, 2560)

2. ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ก็มีผลการดำเนินงานการดำเนินงานอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม มีการดำเนินงานภายใต้รูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ ครูและผู้ดูแลเด็กต่างมีคุณวุฒิที่เหมาะสม และมีประสบการณ์ในการดูแลเด็กปฐมวัย โดยมีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสะอาดร่มรื่นปลอดภัย เหมาะแก่การจัดกิจกรรมสำหรับการเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กเล็ก ในส่วนของวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เห็นการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นไปตามมาตรฐานของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงนงูช สาโสม ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (งนงูช สาโสม, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎา วันตะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (รัชฎา วันตะ, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ หมายเต็ม ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับมาตรฐานของการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลางทั้ง 6 ด้าน ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกด้าน โดยต้องมีการปรับปรุงเพื่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พิพัฒน์ หมายเต็ม, 2556)

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนา

ศูนย์เด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 66.1 มีค่า  $R^2 = .661$  และมีค่า  $F = 190.076$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโงมนั้น ได้มีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ทั้งในส่วนของบุคลากร ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นไปตามหลักของแนวทางการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามวุฒิภาวะและสภาพแวดล้อมที่เด็กได้รับ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงวัยอาจเร็วหรือช้าแตกต่างกันไปในเด็กแต่ละคน (มณีนุช พูลสวัสดิ์, 2560) ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง ผ่านสื่อที่ต้องเอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยครูจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2556) โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงมมีการนำเอาแนวทางในการพัฒนาสำหรับการพัฒนาการเด็กปฐมวัย มาบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแนวทางการพัฒนาและระดับมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าสหสัมพันธ์กับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านทรัพยากร มากที่สุดและอยู่ในระดับสูง
3. แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 66.1 มีค่า  $R^2 = .661$  และมีค่า  $F = 190.076$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากงานวิจัยในครั้งนี้พบว่าข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ ควรเน้นส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากร ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสม การพัฒนาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และอื่น ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีอย่างครบถ้วน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2561*. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2556). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟิก.
- ธราดล มงคลชัย. (2558). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช สาโสม. (2560). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี*. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิพัฒน์ หมายเต็ม. (2556). *แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์*. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณีนุช พูลสวัสดิ์. (2560). *การจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาการที่ดีของเด็กในวัยแรกเริ่ม*. กรุงเทพมหานคร : ปรี้นเซส การพิมพ์.

- มิ่งขวัญ แสนชัย. (2561). *กรมการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพิน โคตะวัน. (2564). *การประเมินตนเองของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2564*. หนองคาย : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม.
- รัชฎา วันตะ. (2556). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย*. เรียกใช้เมื่อ 3 มิถุนายน 2565 จาก <http://admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf>.
- Taro, Y. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row Publications.
- Williams, Walter. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies*. New York : American Elsevier Publishing Co.

# ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน

## ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น\*

### SELF-DEVELOPMENT FACTORS OF PERSONNEL AFFECTING WORK

### EFFICIENCY IN KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กัญญ์ภัตสร สังข์แดง

Kanpassorn Sungtang

สมเกียรติ เกียรติเจริญ

Somkeat Keatcharoen

รัชนิดา ไสยรส

Ratchanida Saiyaros

ภณชิตา น้อยเจริญ

Phunthila Noicharoen

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

E-mail: oo\_auy\_oo@hotmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประชากร ได้แก่ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 641 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของ

---

\*Received: 26 November 2022; Revised: 23 December 2022; Accepted: 27 December 2022

บุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เท่ากับ .803 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า  $R^2 = .753$  และมีค่า  $F = 245.380$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ตนเองว่ามีความสามารถในด้านใด แล้วจึงพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถหรือความชำนาญ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ:** บุคลากร, การพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพ, ปัจจัย, องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

## Abstract

This research the objective is to 1) to study the level of self-development factors of personnel; 2) to study the level of work efficiency; 3) to study the self-development factors of personnel that affect work efficiency and 4) To study the suggestions for self-development factors of personnel to increase work efficiency in Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The population was 641 personnel working in Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The sample size was calculated by Taro Yama's method. Ne received a sample of 247 people. The data were collected by questionnaires. The statistics for analyzing the data were mean, standard deviation. Multiple regression analysis by Enter method at statistical significance level .05.

Research findings: 1) Self-development factors of personnel in Khon Kaen Provincial Administrative Organization Overall, it's at a high level. 2) Work efficiency level in Khon Kaen Provincial Administrative Organization overall and classified by aspects at a high level. 3) The relationship between the factors of personnel self-development affecting work efficiency in the Khon Kaen Provincial Administrative Organization found that the factors of self-development of personnel. There is a correlation with job efficiency. The correlation with the self-efficacy factor was .803 with statistical significance at the .01 level. 4) The self-development factors of personnel affecting work efficiency

in Khon Kaen Provincial Administrative Organization as a whole can be explained by 75.3% with  $R^2 = .753$  and  $F = 245.380$  with statistical significance at .01 level. 5) Recommendation is that personnel must self-analyze what their abilities are. and then develop their own potential according to their ability or expertise Personnel must constantly seek additional knowledge in the job position.

**Keywords:** Personnel, Personal Development, Efficiency, Factors, Khon Kaen Provincial Administrative Organization

## บทนำ

คนเป็นระบบย่อยที่มีความสำคัญต่อระบบองค์การ อาจกล่าวได้ว่า คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์การ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2560) ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย กำลังเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยประเทศไทยมีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บณวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม การเข้ามาของกระแสดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนภายในประเทศ รวมทั้งการปรับรูปแบบการดำเนินงานของภาครัฐที่ต้องทำให้สอดคล้องไปกับการพัฒนาประเทศ (ศิริลักษณ์ ตันตยกุล, 2562) การบริหารงานในภาครัฐมีปัจจัยหลัก อันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือความล้มเหลว กระบวนการบริหารงาน เช่น ขั้นตอนการวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน หรือการควบคุมงาน ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ คือ มนุษย์ที่มีทักษะ ซึ่งเป็นเครื่องมือ (Means) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตได้กับตนเองและสังคม ทุนมนุษย์ (Human Capita) คือมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาโดยการลงทุนทางการศึกษาทำให้มีคุณลักษณะและทักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีความสามารถมากกว่าทุนทางกายภาพ (Physical Capital) หรือทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) ขณะที่การพัฒนามนุษย์ (Human Development) เป็นจุดหมายปลายทาง (Ends) เป็นกระบวนการที่ให้และขยายโอกาสสำหรับประชาชนทุกคน เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิต โดยการลงทุนทางการศึกษารวมถึงสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ รัฐมอบอำนาจในการบริหารงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้อิสระแก่ท้องถิ่น เพื่อปกครองตนเอง โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ทั้งทางด้านการบริหารกำลังคนและงบประมาณ (สามารถ ยิ่งกำแหง, 2553) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา ต่างมุ่งหวังในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งมักจะพบว่า บางแห่งประสบความสำเร็จมาก บางแห่งก็น้อย หรือบางแห่งกลับมีปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ มากมาย จนประสบความล้มเหลว เหตุการณ์เหล่านี้บ่งชี้ได้ว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจในด้านการพัฒนาองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรมีหลายประการ ตัวอย่างเช่น เงินสำหรับการลงทุน เครื่องจักร ระบบการบริหารงาน การแข่งขันทางการตลาด วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกและสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมหาศาล คือ “คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในบรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการแบบเข้าขามเย็นขาม ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ขาดความใส่ใจที่จะเรียนรู้ และขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อส่วนรวม ทำให้ไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน หรือการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันมีน้อย ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ต่างคนต่างทำงาน ไม่มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ และไม่ใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังคงใช้ดุลพินิจหรือมีมาตรฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมไม่เท่าเทียมกัน และมีระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่ต้องการพัฒนาเรียนรู้การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง ทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้รับแรงกดดัน ข้าราชการจำต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสเรียกร้องที่สังคมต้องการ คือ การปฏิรูประบบราชการให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีบริการที่ดี ทำงานคุ้มค่า โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 8 กอง 1 หน่วย และโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองกิจการขนส่ง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน และโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 19 แห่ง โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 264 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 641 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 247 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro, Y, 1973)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยพัฒนาดตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

4.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 กำหนดเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert

4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Williams, Walter, 1971)

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง รองลงมาคือ ด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กร

2. ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประสิทธิภาพงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านระดับบุคคล รองลงมา คือ ด้านระดับองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของ

ตนเองมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .803 รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .796 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .782 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุดคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .384 รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .365 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .195 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .868 ( $R = .868$ ) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 75.3 มีค่า  $R^2 = .753$  และมีค่า  $F = 245.380$  ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

5. ข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะคือ บุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ตนเองว่ามีความสามารถหรือความชำนาญในด้านใด แล้วจึงพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถหรือความชำนาญ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง บุคลากรต้องเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน บุคลากรต้องมีการศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำรงตำแหน่ง บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของความรู้ ความชำนาญ เฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรต้องมีความเอาใจใส่ในงาน รักในงานที่ตนรับผิดชอบ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การประเมินบุคลากรดีเด่นประจำเดือน ประจำปี การให้รางวัลในโอกาสสำคัญต่าง ๆ องค์กรต้องจัดให้มีโครงการสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม การสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นทีม และองค์กรต้องมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีศักยภาพการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ เมื่อพิจารณาแยกย่อยเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เชื่อว่าความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรคเป็นสิ่งผลักดันให้มีความพยายามในปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น มีการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ท่านไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำงานกับทีมงานได้จนงานนั้นสำเร็จอย่างบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทักษะ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบ และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในหน่วยงานหรือองค์การของตน และตัวบุคลากรเองก็มีความสุข ความภูมิใจ มีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้องค์การที่มีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมโดยรวมทุกด้านที่ดี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory: SCT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิค การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา ชื่อว่า Albert Bandura ศึกษาความเชื่อของบุคคล เรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย ความสามารถตนเอง (Self -efficacy) ซึ่งมีอิทธิพลที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติตนเฉพาะอย่างได้ และมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมาเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่ พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ จึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบหลายอย่าง โดยมี พันธุกรรม สภาพแวดล้อม สังคม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ผสมผสานกันซึ่งยากแก่การตัดสินว่า พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเอง (perceived self-efficacy) และคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (outcome expectations) เขาจะแสดงซึ่งพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สาเหตุของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนั้น Bandura มีความเชื่อว่าพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัย ทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่มีปัจจัยส่วน

บุคคลร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม (ภาสิต ศิริเทศ และณพวิทย์ ธรรมสีหา, 2562)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี แก้วดี ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณัฐ หอมทรัพย์ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (วีรณัฐ หอมทรัพย์, 2555)

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย ประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีทัศนคติที่ดีหรือมองโลกในแง่ดีต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ตนเองเสมอเกี่ยวกับงานมีปัญหา อุปสรรคหรืออะไรที่ทำให้งานสำเร็จได้ จนนำไปสู่การทำงานหรือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีหรือที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับการใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ โดยการใช้การสื่อสารที่ดี พัฒนาการสื่อสารเป็นเครื่องมือทำงานที่ดี จนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพภายใต้ต้นนโยบายในการดำเนินงานหรือบริหารชัดเจน มียุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีความราบรื่นในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งพิชญา วัฒนรังสรรค์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่มีความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผลที่ได้มันดีแค่ไหน อย่างไร ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์ โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียว แต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคม อาจพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับการที่จะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานกับโครงสร้างการปฏิบัติงาน สำหรับในเรื่องของคนปฏิบัติงาน จะต้องมีความคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

อยู่เสมอ จากผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก (พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, 2558)

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ ชัยเสนา ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (กิงกาญจน์ ชัยเสนา, 2557) สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของพฤติสิทธิ์ อุทุม ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ, 2564) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาริรัตน์ จันทน์นันทน์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (นาริรัตน์ จันทน์นันทน์, 2558) ไม่สอดคล้องกับสิรินภา ทาระนัด ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว (สิรินภา ทาระนัด, 2561)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า  $R^2 = .753$  และมีค่า  $F = 245.380$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุดคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .384 รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มีค่าเท่ากับ .365 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .195 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานภายใต้ของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรไม่สับสนในสายการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากบุคลากรต่างรู้สึกและได้รับการปฏิบัติต่อตนเองตามมาตรฐานที่บุคลากรทุกคนจะได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันทุกคน มีการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้บุคลากรมีความเชื่อว่าความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งผลักดัน ให้มีความพยายามในปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น และต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การปฏิบัติงานร่วมกันแบบเป็นทีมงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร จึงมีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของของสิรินภา ทาระนัด ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.171 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สิรินภา ทาระนัด, 2561)

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยการพัฒนิตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า  $R^2 = .753$  และมีค่า  $F = 245.380$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนิตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือ ควรส่งเสริมปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง เพราะเป็นแหล่งพลังในการผลักดันความสำเร็จของบุคลากรในการพัฒนิตนเอง เช่น มีการนำความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรคมาถอดบทเรียนมาวางระบบ วางแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือความล้มเหลว ตลอดจนความพยายามในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อหาแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรคในเชิงลึกของบุคลากร เพื่อจะได้ดัดงักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(2), 73-81.
- กิงกาญจน์ ชัยเสนา. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทร์ จันทน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน *นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาสิต ศิริเทศ และณพวิทย์ ธรรมสีหา. (2562). ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(2), 58-65.
- วีรณัฐ หอมทรัพย์. (2555). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ ต้นตยกุล. (2562). *การเมืองในจีน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สามารถ ยิ่งกำแหง. (2553). แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชาวบ้านหิ้งล่องในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2565). *กรอบอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. ขอนแก่น : องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2560). มิติของความล้มเหลวในการบริหารงานภาครัฐที่ถูกมองข้ามกับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 11(24), 1-27.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row Publications.
- Williams, Walter. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies*. New York : American Elsevier Publishing Co.

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1\*  
THE STUDY OF NEED ASSESSMENTS OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS DEVELOPMENT UNDER THE OFFICE  
OF NONG KHAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

ณัฐพงศ์ หล้าวงศา

Natthaphong Lawongsa

สิทธิชัย สอนสุภี

Sitthichai Sonsupee

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Khon Kaen University, Nong khai Campus, Thailand.

E-mail: Natthaphong\_la@kkuemail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 224 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง แครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงบันดาลใจ การคิดยืดหยุ่น การจินตนาการ และการสร้างวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงบันดาลใจ การจินตนาการ การคิดยืดหยุ่น และการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความต้องการจำเป็น พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นภาพรวม ค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.081 ถึง 0.100 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมาก

---

\* Received: 28 November 2022; Revised: 29 December 2022; Accepted: 30 December 2022

ที่สุดลำดับที่ 1 คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 คือ การจินตนาการ ลำดับที่ 3 คือ การทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 4 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 5 คือ การคิดยืดหยุ่น

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This research article aimed 1) to study the current and desirable situations of creative leadership of educational institution administrators under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1 and 2) to study the need assessments and necessities of creative leadership of educational institution administrators under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1, this research study used a descriptive research methodology. The sample group consisted of 224 school administrators and teachers, were determined using Krejcie & Morgan tables and using a stratified sampling method. A questionnaire on current and desirable situation with reliability at 0.987. The data were analyzed using a package software in order to find the frequency, percentage, mean, standard deviation and required values.

The results of the research revealed that 1) the reality of creative leadership of educational institution administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, the level was at a high level. considering side by side and ordering the scores from highest to lowest. It was shown that teamwork, inspiration, flexible thinking, imagination and creating a vision. The desirable situations of creative leadership as a whole were at the highest level. considering side by side and ordering the scores from highest to lowest. It was shown that teamwork, inspiration, imagination and flexible thinking and creating a vision. 2) The need assessments of the overview components of creative leadership in school administrators revealed that the PNIModified value was 0.081 to 0.100 and considered the most needed. The second one was imagination, the 3rd was teamwork, and the 4th is inspirational. The fifth was flexible thinking.

**Keywords:** need assessments, creative leadership, school administrators

## บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การเมือง และด้านอื่น ๆ ของทุกประเทศ ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทย การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไก

หลักในการพัฒนาประเทศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหน้าที่ของ รัฐ ในมาตรา 54 (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของการศึกษาในมาตรา 4 ไว้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการ ถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสื่อสารทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทาง วิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และในมาตรา 7 ได้ให้ความมุ่งหมายและหลักการในกระบวนการ เรียนรู้ต้อง รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็น ว่าการมีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยการศึกษา มีการพัฒนาและเกิดสิ่งใหม่ ๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริม ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนา ทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับ ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ การพัฒนา ระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิดทบทวนไตร่ตรอง การสร้าง ผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

การสร้างสรรค์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน โลกยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งเทคโนโลยีไร้พรมแดน เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นความสามารถพิเศษของ มนุษย์ในการที่จะสร้างสรรค์จินตนาการและสิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลผลิตผลงานสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์และจรรโลงสังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติอย่างมหาศาล (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2562) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 มุ่งเน้นการนำ ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่อง กระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560) เพื่อให้การศึกษาของเราเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคม ใน การสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขัน อย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรที่จะเปลี่ยนกระแสนการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปประธรรมในการศึกษาก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Creative) เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญาวิธีการของการศึกษานั้น ๆ ของเรา ให้มี ลักษณะคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์คิดผลิตภัณฑ์และคิดรับผิดชอบ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2561) ซึ่งการศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา การคิดและการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ต้องมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ของการผลิต และการพัฒนามนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา และการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์

ซึ่งเป็นประสบการณ์จากประเทศ ที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและธุรกิจ มีวิธีการบ่มเพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่ (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในประเทศให้มีความรู้ความสามารถ ต้องอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งความเป็นผู้นำได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจหลักของประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรในองค์กร (Victor S. Sohmen, 2015)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอสระใคร อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอโพธิ์ตาก อำเภอสังคม และมีโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 157 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดยพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้ เป็นมืออาชีพสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปี 2563 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2563 มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2563) เนื่องจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ความสามารถในการเรียนรู้ของตัวนักเรียน ซึ่งการที่จะทำให้ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น นักเรียนต้องคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ จนเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงกระแสของการศึกษาใหม่ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และครูจำนวน 1,244 คน รวม รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,412 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 112 คน และครูจำนวน 122 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 224 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี มอร์แกน Krejcie & Morgan (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2555) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน จำแนกตามขนาด	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	98	98	408	506	70	70	70	140
โรงเรียนขนาด กลาง	56	61	692	753	40	40	40	80
โรงเรียนขนาด ใหญ่	3	9	144	123	2	2	2	4
<b>รวม</b>	<b>157</b>	<b>168</b>	<b>1244</b>	<b>1412</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>224</b>

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การคิดยืดหยุ่น 3) การจินตนาการ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การทำงานเป็นทีม โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์และการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับ 5	หมายถึง	พฤติกรรมปัจจุบัน/พฤติกรรมพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	พฤติกรรมปัจจุบัน/พฤติกรรมพึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	พฤติกรรมปัจจุบัน/พฤติกรรมพึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	พฤติกรรมปัจจุบัน/พฤติกรรมพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	พฤติกรรมปัจจุบัน/พฤติกรรมพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.51–5.00	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51–2.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามและกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item – objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิรมย์ สกกุล, 2553) มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ข้อคำถามที่ใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5

คำนวณจากสูตร (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K, 1977) ซึ่งผลการพิจารณาได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window ผลจากการตรวจสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.987

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พร้อมส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยแจกแบบสอบถามและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สถานศึกษา หรือขอให้สถานศึกษาส่งคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์และการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และจัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตรของ สุวิมล ว่องวานิช โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญระดับปฏิบัติของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยหาผลต่างของสภาพปัจจุบันและหารด้วยค่าสภาพปัจจุบัน เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญ ความคาดหวังของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

**ระยะที่ 2** การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.1 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ได้ในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความต้องการจำเป็น (PNI)

## ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษามีดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.24	0.56	มาก	4.67	0.43	มากที่สุด
2. การคิดยืดหยุ่น	4.35	0.57	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด
3. การจินตนาการ	4.33	0.55	มาก	4.74	0.41	มากที่สุด
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.61	มาก	4.76	0.39	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.62	มาก	4.80	0.38	มากที่สุด
รวม	4.34	0.54	มาก	4.73	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.36$ ) การคิดยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.35$ ) การจินตนาการ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และการสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.24$ ) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.76$ ) การจินตนาการ ( $\bar{X} = 4.74$ ) การคิดยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.70$ ) และการสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.67$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority needs index) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	$PNI_{Modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.24	4.67	0.100	1
2. การคิดยืดหยุ่น	4.35	4.70	0.081	5
3. การจินตนาการ	4.33	4.74	0.095	2
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	4.76	0.091	4
5. การทำงานเป็นทีม	4.40	4.80	0.092	3

จากตารางที่ 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวม พบว่า ค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.081 ถึง 0.100 ด้านความต้องการพบว่า มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงสุด มีความสำคัญลำดับที่ 1 ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ ( $PNI$  0.100) ลำดับที่ 2 คือ การจินตนาการ ( $PNI$  0.095) ลำดับที่ 3 คือ การทำงานเป็นทีม ( $PNI$  0.092) ลำดับที่ 4 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $PNI$  0.091) และลำดับที่ 5 คือ การคิดยืดหยุ่น ( $PNI$  0.081)

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงบันดาลใจ การคิดยืดหยุ่น การจินตนาการ

และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงบันดาลใจ การจินตนาการ การคิดยืดหยุ่น และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับวรารัตน์ กางขุนทด ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (วรารัตน์ กางขุนทด, 2563) สอดคล้องกับจิตติภา ปิณณาตร์ ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ สรุปผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ (จิตติภา ปิณณาตร์, 2563) รวมทั้ง สอดคล้องกับ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ ได้ศึกษา “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน” โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562)

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคิดยืดหยุ่น ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การเมือง การศึกษาและด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์

มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2563) สอดคล้องกับสอดคล้องกับเพชร บุญมหาหล้า ได้ศึกษา “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (เพชร บุญมหาหล้า, 2564) และสอดคล้องกับวรุฒิ อันปัญญา ได้ศึกษา “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (วรุฒิ อันปัญญา, 2563)

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์เป็นด้านที่ควรเร่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนามากที่สุด

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ต้องการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์มากที่สุด เหตุนี้จึงควรมุ่งการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

1.2 จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกัน จึงจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาจากสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการวิจัยนี้เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึก และสนองความต้องการในการพัฒนาครูได้อย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้โมเดลที่จะนำไปใช้เป็นแนวในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา: วิจัยสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตนิภา ปัญมาตร์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา*, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม116 ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542).
- เพชร บุญมาหล้า. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และคณะ. (2562). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580). (2561). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 135 ตอนที่ 84 ก (13 ตุลาคม 2561).
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวิทย์ อันปัญญา. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วรรัตน์ กางขุนทด. (2563). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี : อักษรศิลป์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564*.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Victor S. Sohmen. (2015). Reflections on Creative Leadership. *International Journal of Global Business*, 8 (1), 1-14.

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี\*  
FOLLOWERSHIP OF TEACHERS, BASED UPON THE OPINIONS  
OF ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA UDON THANI

มนวัฒน์ คำรินทร์

Manawat Khamrin

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ

Tanongsak Koomkhainam

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Khon Kaen University, Nong Khai Campus, Thailand.

E-mail: k.manawat@kkumail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนประชากรจาก 63 โรงเรียน จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง จำนวน 104 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.954 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอน ได้แก่ 1) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารจะต้องจัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอน

---

\*Received: 28 November 2022; Revised: 28 December 2022; Accepted: 29 December 2022

ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้งานนวัตกรรม 4) ผู้บริหารจะต้องจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้ตาม, ครูผู้สอน, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this research were to investigate the level of followership of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area Udon Thani and to explore the guidelines for the development of followership of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area Udon Thani.

The findings of the study were as follows: Overall, The average of the followership level among teachers in 5 aspects was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was responsibility, followed by having human relations and the aspect with the lowest mean was creativity, respectively. The guidelines for the development of followership of teachers were as follows: 1) The guidelines for the development of teachers' followership in self development were as follow: School administrators must have teachers to receive training and development courses, PLC implementation and conducting classroom research, creating innovative learning media, and measuring and evaluating learning outcomes. 2) The guidelines for the development of teachers' followership in relation to building a network of opinions in working among teachers were as follow: School administrators must create a network of administrators and teachers by using various meetings, training courses, seminars for teachers and create social networking groups through various applications for use in exchanging opinions, ideas, learning materials for learning management. 3) The guidelines for developing teachers' followership to innovate and create innovations to meet needs or solve problems in learning management were as follow: School administrators must

have teachers attend the training courses to build the learning community. Moreover, the teachers must conduct action research to create innovative educational. 4) The guidelines for developing teachers' followership in inventing and creating innovations to meet the needs or solve other operational problems in schools were as follow: School administrators must organizing a meeting to create an understanding of the change in work. Training courses could also help develop technology skills and giving teachers an opportunity to share their creative opinions in innovation development.

**Keywords:** Followership, Teachers, School Administrator

## บทนำ

ปัจจุบันนี้การดำเนินงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารซึ่งผู้ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด การที่ผู้บริหารสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์กร (Leadership) ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแล้วยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามอีกด้วย งานจึงประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้ตาม (Followership) ยังถือว่ามีความสำคัญต่อผู้นำด้วยเหตุผลหลายประการคือ ผู้นำและผู้ตามเป็นปัจจัยพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน ภายใต้สภาวะต่าง ๆ และไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้นำเช่นกัน ทั้งนี้ โดยอาศัยการมีคุณลักษณะผู้ตาม (Kelley, R. E, 1992) เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร (Organizational Efficiency) ในที่สุด

ภาวะผู้ตาม (Followership) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่เป็นผู้ตาม ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง โดยใช้สติปัญญา มีความกล้าหาญ และมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของผู้นำและองค์กร (สุกัญญา มีสมบัติ, 2557)

ภาวะผู้ตามนั้นมีความสำคัญต่อการศึกษา เพราะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถาบันการศึกษาและยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนและศึกษาถึงสาเหตุที่เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เพื่อสามารถกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับรูปแบบพฤติกรรมของครูที่ปรากฏอยู่ เพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การแปลงความมุ่งหมายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ล้วนขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าองค์กรจะมีผู้นำที่เก่งมากเพียงใดก็ตาม แต่หากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ตามไร้ศักยภาพ และขาดภาวะผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การดำเนินงานของครูในหลาย ๆ โครงการมีความล่าช้า คุณภาพของงานและผู้เรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีคะแนนการทดสอบต่ำลง มีบางรายวิชาเท่านั้นที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้ครูผู้สอน ต้องยกระดับการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขต และเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนต้องมีทักษะภาวะผู้ตามที่ดีและเหมาะสม สามารถนำนโยบาย แผนงานของผู้บริหารไปปฏิบัติ โดยมีความคิดเป็นของตนเองในการตัดสินใจปัญหา และกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบราชการ และสภาวะการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเป็นผู้ตามที่ดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในขณะเดียวกัน โรงเรียนจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นผู้ตามที่ดีเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอน และเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยสำหรับผู้สนใจต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จาก 63 โรงเรียน จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970)

กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 104 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย

1.2 ตัวแปรด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีความรับผิดชอบ

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและนโยบาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาอุดรธานี จำนวน 2 ท่าน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี จำนวน 5 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน

## 2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากวัตถุประสงค์ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัยในครั้งนี้

## 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน โดยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบการจดบันทึก และการบันทึกภาพจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร และการถอดบทสัมภาษณ์จากการจดบันทึก พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละคน

#### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการบรรยายความเรียง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม			ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	
1	การมุ่งเน้นเป้าหมาย	3.84	0.88	มาก	3
2	การพัฒนาตนเอง	3.49	0.70	ปานกลาง	4
3	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.24	0.83	มาก	2
4	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.41	0.64	ปานกลาง	5
5	การมีความรับผิดชอบ	4.36	0.83	มาก	1
	รวม	3.87	0.87	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.36$ ) รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 4.24$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.41$ )

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ในประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาที่สำคัญ 4 ข้อ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

### 2.1 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเอง

ภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน สิ่งที่ควรพัฒนา คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้แก่ผู้เรียน แนวทางในการพัฒนาคือ ส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการ อบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อ ในการจัดการเรียนรู้

2.3 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความ ต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้นวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมในครั้งต่อไป

2.4 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือแก้ปัญหากการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hersey and Blanchard (อารีย์ อ่องสว่าง และนิตยา นิลรัตน์, 2561) ที่กล่าวว่า ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีภาวะผู้ตามในระดับสูง คือ เป็นผู้ตามที่มีความสามารถสูงและมีความมุ่งมั่นในงานสูงควบคู่กัน โดยผู้ที่มีความสามารถสูงนั้น ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทำ ส่วนผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีความมั่นใจ มีแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นต่องานนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวีริเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา ที่ศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้ตามในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก (วีริเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา, 2563)

2. จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน สิ่งที่ควรพัฒนา คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้แก่ผู้เรียน แนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ พีร์วัสดี เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) ติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพตัวชี้วัดได้แก่ 1) รวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 2) เผยแพร่นวัตกรรม 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัดได้แก่ 1) สอบถาม

คุณสมบัติตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนา 2) ให้บุคคลอื่นในองค์กรสำรวจตนเอง 3) ทราบข้อบกพร่องและแนวทางในการแก้ไขตนเอง องค์กรประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายตัวชี้วัดได้แก่ 1) ศึกษาเอกสาร 2) เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรม (พิรวสดี เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี, 2563)

3. จากการวิจัย พบว่า แนวการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อ ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวารสาร หงษ์โต ที่ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ขั้นตอนในการดำเนินการมีทั้งหมด 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 3) การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 4) การทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 5) การนำเสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ (วารสาร หงษ์โต, 2553)

4. จากการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้งานนวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมในครั้งต่อไป สอดคล้องกับสุรพงษ์ เอ็มอุทัย ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่สถานประกอบการที่ใช้ในปัจจุบัน รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพจากหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ ควบคู่ไปกับสมรรถนะและทักษะของการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกดิจิทัลและโลก (สุรพงษ์ เอ็มอุทัย, 2564)

5. จากการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม

นำนวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับพระทอง บุตรดี และคັນนีย์ จะสุวรรณ ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 2) แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ร่วมกัน 3) แนวทางการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม 6) แนวทางการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ 7) แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม 8) แนวทางการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร 9) แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 10) แนวทางการส่งเสริมผู้นำเชิงนวัตกรรม 11) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 12) แนวทางการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน 13) แนวทางการสร้างเครือข่าย 14) แนวทางการส่งเสริมเทคโนโลยี 15) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยภายนอก ซึ่งมีค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทน์ที่คำนวณได้ของแต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.50 –1.00 (พระทอง บุตรดี และคັນนีย์ จะสุวรรณ, 2564)

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน คือ คุณลักษณะของครูผู้สอนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน โดยผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา ระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อ ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรม การศึกษานำ นวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจใน

การทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็น  
เชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้ตามในด้านการพัฒนาตนเอง และด้านกรมี  
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกรณีพิเศษ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามที่ได้ระบุไว้ในงานวิจัยนี้

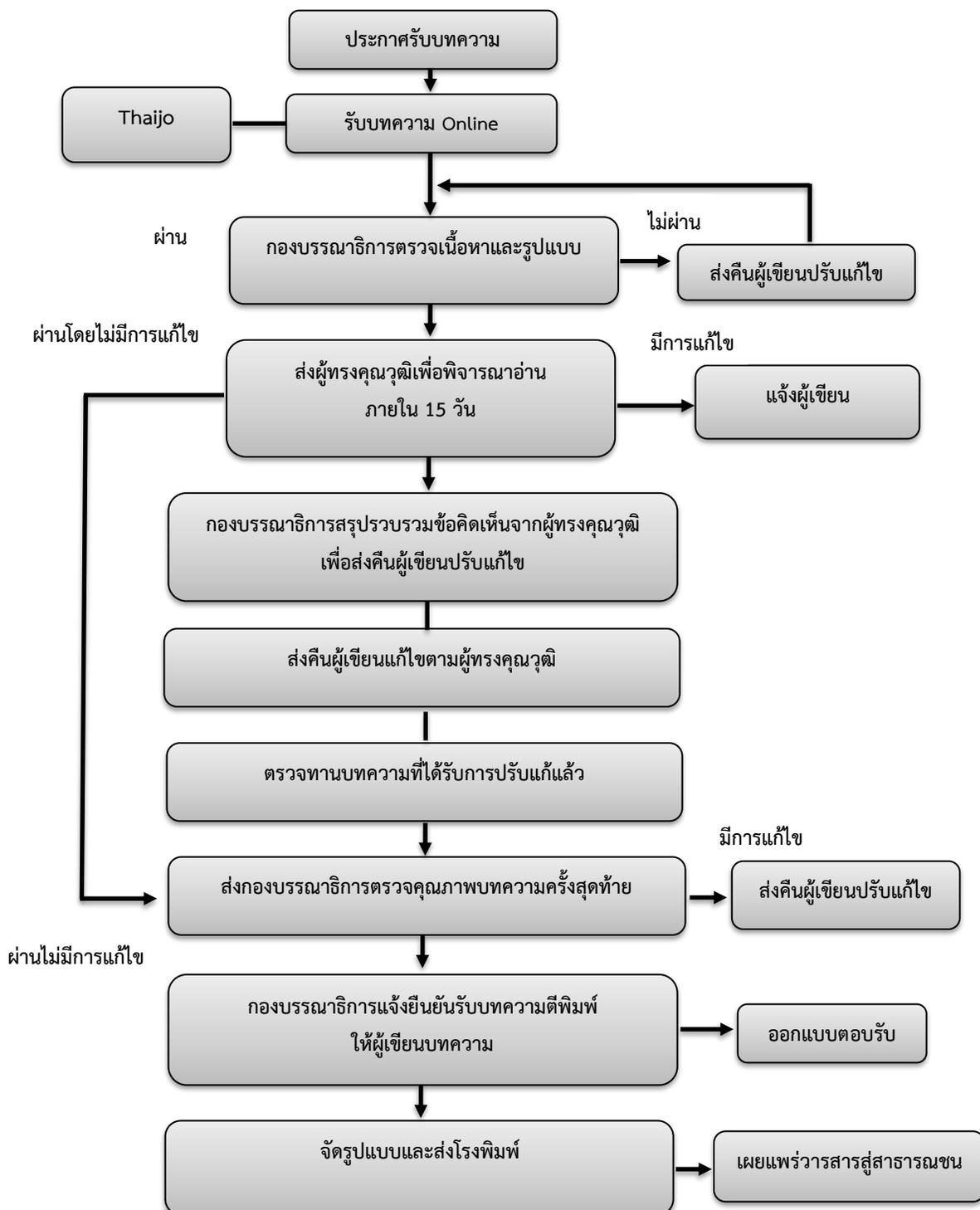
2. จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตาม ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ส่วนใหญ่เน้นให้  
ครูผู้สอนพัฒนาภาวะผู้ตาม โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตามข้อเสนอแนะ

### เอกสารอ้างอิง

- พระทอง บุตรดี และคันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของ  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(2), 67-84.
- พีรวัสส์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน  
การพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสาร  
มหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(8), 204-217.
- วรากร หงษ์โต. (2553). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้  
เพื่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์. ใน *วิทยานิพนธ์  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระเชษฐ์ มั่งแวง และอมรินทร์ เทวตา. (2563). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *วารสาร  
นวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 29-40.
- สามารถ อัยกร และคณะ. (2560). บทบาทของผู้ตามในคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล.  
*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 9(1), 195-203.
- สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพที่ทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ :  
กรณีศึกษา กรณีวิทยาศาสตร์การแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. ใน *การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สุรพงษ์ เอ็มอุทัย. (2564). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1*, 6(2), 164-176.
- อารีย์ อ่องสว่าง และนิตยา นิลรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนราธิวาส. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 5(2), 272-287.
- Kelley, R. E. (1992). *The power of followership*. New York : Doubleday.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

# ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารศึกษิตาลัย



## คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ



### 1. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารศึกษิตาลัย

1.1 บทความวิชาการ ได้แก่ งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล

1.2 บทความวิจัย (Research article) ได้แก่ บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน

### 2. การจัดเตรียมบทความ

วารสารศึกษิตาลัย ได้กำหนดการเตรียมต้นฉบับไว้ ดังนี้

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 12 – 14 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าน้ำกระดาษขอบบน 3 ซม. ขอบล่าง 1.5 ซม. ขอบซ้าย 2.5 ซม. ขอบขวา 1.5 ซม. กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุสังกัดหรือหน่วยงาน และ E-mail พิมพ์ด้วยตัวอักษรปกติอยู่ใต้ชื่อเรื่อง โดยเอียงมาทางด้านขวา

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

8) ส่งบทความต้นฉบับที่ E-mail : Sjmcunk@gmail.com

#### บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป มีความกะทัดรัด และสั้น

2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัยกรอบแนวคิดและระบุวัตถุประสงค์การวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

5) สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

6) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) หมายถึง ประเด็นที่ผู้วิจัย เสนอแนะขึ้นมาจากผลการวิจัย หรือข้อค้นพบจากการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้ข้อมูล คำแนะนำแนวทาง หรือวิธีการใด ๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำ ข้อเสนอแนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนา การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการ เป็นต้น

7) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเนื้อเรื่องเท่านั้น ใช้การอ้างอิงแบบ APA

#### บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) สรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (Reference) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ระบบ APA

### 3. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดก่อนส่งต้นฉบับ ผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสารเพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง

#### การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่ม ใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน และปีที่พิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง โดยการกรอกข้อมูลอ้างอิงในฟังก์ชันการอ้างอิง ของโปรแกรม Microsoft Word 2010 เป็นต้นไป เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

#### อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย เพราะอวิชาเป็นปัจจัย สังขารทั้งหลายจึงมี เพราะสังขารเป็นปัจจัย วิญญาณจึงมี ฯลฯ ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์ทั้งหมดนี้ มีได้ด้วยประการ ฉะนั้น” (ส.น. 16/35/75) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สมภาร พรหมทา, 2555)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2550)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธและคณะ, 2558)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

### อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

### เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

#### (1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

##### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

##### ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

#### 2) หนังสือ

##### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

##### ตัวอย่าง :

พระมหาทวี มหาปณฺเฑ. (2557). ดุสยภาพชีวิตเชิงพุทธ เพื่อความมีอายุยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

#### (3) บทความในหนังสือ

##### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//  
สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). พระพุทธศาสนากับงานสุขภาพจิต. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (บรรณาธิการ). *พระพุทธศาสนากับการฟื้นฟูตัวจากวิกฤติการณ์โลก*. (หน้า 3-20). กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

**(4) บทความจากวารสาร****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

บรรจบ บรรณรุจิ. (2557). พระวัคกลีในคัมภีร์บาลี : จุดเชื่อมโยงที่ยังไม่พบ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 10(2), 25-44.

**(5) บทความในสารานุกรม**

รูปแบบ : ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, / (เล่มที่อ้าง, หน้าเลขหน้าที่อ้าง).  
สถานที่พิมพ์: / สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

ปรีชา พิณทอง. (2532). คละล่า. ใน *สารานุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ*, (หน้า 173). อุบลราชธานี : ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

**(6) หนังสือพิมพ์****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, / เลขหน้า.

**ตัวอย่าง :**

เบริยญ 10. (22 พฤษภาคม 2562). เหลียวหลังแลหน้ามหาจุฬาฯ ทางเลือกสำหรับคนชนบท. *เดลินิวส์*, น. 5.

**(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา.// ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

พระมหาประหยัด ปณฺญาโร (สุนนท์). (2542). จริยธรรมในลำกลอน. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แม่ชีกฤษณา รักษาโณมและคณะ. (2556). รูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กระบวนการเปลี่ยนแปลง “เส้นทางบุญ” สู่ “เส้นทางธรรม”. ใน *รายงานการวิจัย*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช).

**(8) สัมภาษณ์****รูปแบบ:**

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

**ตัวอย่าง :**

โกเมทร์ อ่อนนุช. (5 พ.ย. 2560). ความเชื่อเรื่องนาคในพระพุทธศาสนา. (นางสาวเจนจิรา พุ่มแก้ว, ผู้สัมภาษณ์)

**(9) สื่อออนไลน์****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

**ตัวอย่าง :**

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2562). *สิ่งแรกในพระพุทธศาสนา* (4). เรียกใช้เมื่อ 18 พฤษภาคม 2562 จาก [https://www.matichonweekly.com/column/article\\_193297](https://www.matichonweekly.com/column/article_193297)

**(10) ราชกิจจานุเบกษา****รูปแบบ:**

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

**ตัวอย่าง:**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์

วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

## ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *จาริกบุญ-จาริกธรรม*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.
- ประพันธ์ ศุภสร. (2554). รัมมสันตติ: วิธีการตอบปัญหาเรื่องกรรมกับอนัตตาของพระนาคเสน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 7(1), 54-61.
- สมภาร พรหมทา. (2534). อัตตिकाถันตติตาในพุทธปรัชญาเถรวาท. ใน *ดุขฎิณีพนธ์อักษรศาสตร์ดุขฎิณีบัณฑิต ภาควิชาปรัชญา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา พิณทอง. (2532). คละล่า. ใน *สารนุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ*, (หน้า 173). อุบลราชธานี: ด้านสุทธการพิมพ์ จำกัด.
- พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปณโณ). (2555). *การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาอากาศเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2556 จาก <https://is.gd/zOr2aQ>
- Boo Elizabeth. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*. Vol. 1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.
- Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. *The Iranian Journal of Allergy*, 6 (5), 25-28.

## 4. เจื่อนไขของบรรณาธิการ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความแล้ว มีความเห็นให้แก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ หากรายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยนั้น ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารปัญญาปณิธาน หรือไม่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิหรือเชี่ยวชาญ เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว ผู้นิพนธ์บทความจะได้รับลิ่งวารสาร ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความ

## ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียนบทความ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุล ผู้นิพนธ์บทความ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

### บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

คำสำคัญ : 3-5 คำ

### Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words

## บทนำ (18 pt)

(ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า) (16 pt)

1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างอิงนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....
2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....
3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....
4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

- 1.....(16 pt).....
- 2.....(16 pt).....
- 3.....(16 pt).....

## วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....

.....

.....

## ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....

### อภิปรายผล (18pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

### องค์ความรู้ใหม่ (18pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

### สรุป/ข้อเสนอแนะ (18pt)

(16pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

### เอกสารอ้างอิง : (18 pt) อ้างอิงแบบ APA

.....(16 pt).....

.....(16 pt).....

.....(16 pt).....

.....(16 pt).....

.....

**ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความ วิชาการ****ชื่อบทความ(ไทย) (20 pt)****ชื่อบทความ(อังกฤษ) (18 pt)****ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ(ไทย) (14 pt)****ชื่อ-นามสกุลผู้สนับสนุนบทความ (อังกฤษ) (12 pt)****หน่วยงานต้นสังกัด(ไทย) (14 pt)****หน่วยงานต้นสังกัด(อังกฤษ) (12 pt)****E-mail: (12 pt)****บทคัดย่อ (18 pt)**

(16 pt).....

.....

.....

.....

**คำสำคัญ: 3-5 คำ****Abstract (18 pt)**

(16 pt).....

.....

.....

.....

**Keywords: 3-5 words****บทนำ (18 pt)**

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

**เนื้อหา (18 pt)**

(16 pt).....

.....

.....

**สรุป (18 pt)**

(16 pt).....

.....

.....

**เอกสารอ้างอิง (18 pt) อ้างอิงแบบ APA**

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

**แบบฟอร์มนำส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารศึกษิตาลัย  
วัดศรีสุมงคล ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย**

1. ชื่อ-ฉายา-นามสกุลของผู้นิพนธ์บทความ

(ภาษาไทย).....

ชื่อ-ฉายา-นามสกุลของผู้นิพนธ์บทความ

(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง :

( ) อาจารย์ มหาวิทยาลัย..... ( ) บุคคลทั่วไป

( ) นิสิต/นักศึกษา มหาวิทยาลัย.....

ระดับ  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

ประเภทบทความ ( ) บทความวิจัย ( ) บทความวิชาการ ( ) อื่น.....

(ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

2. สถานที่ติดต่อผู้นิพนธ์บทความ

ที่อยู่ติดต่อสะดวกที่สุด.....

.....โทรศัพท์.....E-mail.....

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้ว มีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวนั้น และข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้ใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสารศึกษิตาลัย ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : กรุณาส่งแบบฟอร์มไปที่ สำนักงานวารสารศึกษิตาลัย วัดศรีสุมงคล ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย หรือที่ E-mail: Sjmckunk@gmail.com