

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568  
การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

The Factor Analysis of IDG's Skills Of Academic Staff Under Nakhonsawan Primary  
Educational Service Area Office 1

ปานศศิณ เคยเหล้า<sup>1\*</sup>, สธิรพร เชาวนชัย<sup>2</sup>, สำราญ มีแจ้ง<sup>3</sup>  
Pansasin Khoeilao<sup>1\*</sup>, Sathiraporn Chaowachai<sup>2</sup>, Samran Mejang<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยนเรศวร<sup>1\*,2,3</sup>

Naresuan University

Author for Correspondence: Email: pansasink66@nu.ac.th\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงและครู จำนวน 222 คน ได้มาจากรีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละกลุ่มอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักหลังหมุนแกนแบบมูมาด้วยวิธีแวนเดอร์เวเก

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 12.48 2) ด้านความตระหนักรู้ทางอารมณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 3.61 3) ด้านการยอมรับในการเรียนรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 2.38 และ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 2.05 สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ร้อยละ 68.41

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; เป้าหมายการพัฒนาภายใน; บุคลากรทางการศึกษา

Received:07/02/2568, Revised:19/04/2568, Accepted:21/04/2568

## Abstract

The purpose of this research was to analyze the component of IDG's skills of Academic Staff under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1. The sample groups used in this research were school teachers and administrators in the academic year 2024, totaling 345 people. 123 school administrators were selected through purposive sampling, while 222 teachers were chosen by using stratified random sampling, based on the proportion of teachers in each district under the Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were Exploratory Factor Analysis (EFA) by using the Principal Component Analysis (PCA) and Orthogonal Rotation by Varimax Rotation.

The research results found that the components of IDG's skills of Academic Staff under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 components: 1) Creativity problem-solving displayed factor loadings 12.48 2) Emotional Awareness displayed factor loadings 3.60 3) Open-mindedness in learning displayed factor loadings 2.38 and 4) School vision and mission goals setting displayed factor loadings 2.05. Able to explain IDG's skills components of school teachers and administrators in school under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 at 68.41 percent.

**Keywords:** Factor Analysis; Inner Development Goal's Skills; Academic Staff

## 1. บทนำ

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อนภายใต้สภาวะที่เรียกว่า "BANI World" ซึ่งประกอบด้วยโลกที่เปราะบาง (Brittle), โลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล (Anxious), โลกที่สับสนคาดเดายาก (Nonlinear) และโลกที่เข้าใจยาก (Incomprehensible) (Cascio, 2020) สถานการณ์ในยุค BANI World ที่พลิกผัน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ สถานการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อสังคมในระดับโลกและในประเทศไทยในทุก ๆ ด้าน ในสภาวะโลกที่เปราะบางและไม่แน่นอนเช่นนี้ ประเทศไทยร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) โดยการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการสร้างเสถียรภาพและสมดุลให้กับสังคม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ ส่งเสริมการศึกษา และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ (United Nations, 2015)

แต่ประชาคมโลกไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้ภายในปี ค.ศ. 2030 (ESCAP, 2024) จากการศึกษาพบว่า SDGs ไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่และปัญหาสังคมสมัยใหม่มากเกินกว่าที่จะแก้ปัญหาด้วยความสามารถของมนุษย์ ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาคติกรรมของมนุษย์ที่เป็นสาเหตุหลักของปัญหา โดยเกิดจากตัวผู้นำองค์กรและประชากรทุกคนขาดทักษะที่จำเป็นต่อความยั่งยืน นักวิชาการค้นพบว่า ควรพัฒนาประชากรโลกให้มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (Inner

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

Development Goals: IDGs) เพื่อที่จะนำพาองค์กรหรือชีวิตของตนสู่ความสำเร็จ และเพื่อให้มนุษย์เข้าใจเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) มากขึ้น (Doreen Ankrah, 2023)

ในประเทศไทย การนำเป้าหมายการพัฒนาภายในมาใช้ในการพัฒนาทักษะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญได้ เช่น การขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียน การขาดความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และการขาดการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตจริง (ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และ ศรินทร มีขอบทอง, 2565) การเสริมสร้างทักษะภายในของบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนในโลกยุคใหม่ได้

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ปัญหาที่พบในครูผู้สอนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างความร่วมมือและการเป็นผู้นำแก่ผู้เรียน การขาดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และการขาดทักษะในการสร้างการเรียนรู้ที่สามารถต่อยอดให้เกิดเป็นอาชีพแก่ผู้เรียน อีกทั้งปัญหาที่พบในการบริหารคือผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและไม่สามารถส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ (กัลยาภรณ์ เจริญพร และ ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์, 2566: 54-72) ด้วยเหตุนี้การนำเป้าหมายการพัฒนาภายในมาใช้ในการพัฒนาทักษะของครูและผู้บริหารจะช่วยให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่นี้สามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ให้อยู่ในรูปองค์ประกอบร่วม เผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เพื่อได้องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษาและนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) เพื่อสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 156 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568 และครู จำนวน 1,109 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,232 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1, 2566) จำนวน 345 คนโดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และครู จำนวน 222 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละกลุ่มอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และกลุ่มอำเภอที่ตั้งโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 46 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีพบว่ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา โดยพยายามตีความจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นการกระทำในการปฏิบัติกิจกรรมหรือตีความพฤติกรรมนามธรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และได้ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 ข้อ แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

3.5.1 วิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significance น้อยกว่า .05 แสดงว่า ข้อมูลเหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์ Exploratory Factor Analysis

3.5.2 วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบขององค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ 5 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.5.3 ตั้งชื่อองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยตั้งชื่อองค์ประกอบจากพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัดของแต่ละตัวแปร

#### 4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.937 แสดงว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9500.333 (Sig<.001) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) และจำนวนตัวแปรในตัวประกอบของแต่ละองค์ประกอบ

| Component | Total Variance Explained |               |              |
|-----------|--------------------------|---------------|--------------|
|           | Initial Eigenvalues      |               |              |
|           | Total                    | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 12.48                    | 41.61         | 41.61        |
| 2         | 3.61                     | 12.03         | 53.64        |
| 3         | 2.38                     | 7.94          | 61.58        |
| 4         | 2.05                     | 6.83          | 68.41        |
| 5         | 1.07                     | 3.55          | 71.97        |

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป จัดเป็น 5 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบไม่ครบ 5 ตัวแปร จึงไม่สามารถนับเป็นองค์ประกอบได้ ดังนั้นจึงได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ร้อยละ 68.41

4.3 ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 12.48 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ บุคลากรทางการศึกษาคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนด้วยกระบวนการใหม่ ๆ บุคลากรทางการศึกษาใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกันหรือมีผลกระทบต่อนื่องกันได้ บุคลากรทางการศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน บุคลากรทางการศึกษาสามารถทำความเข้าใจถึงความหมายที่บุคคลอื่นต้องการสื่อสารอย่างชัดเจน บุคลากรทางการศึกษาสามารถตีความข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้ถึงความหมายของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความตระหนักรู้ทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 3.61 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามองเห็นคุณค่าของผู้อื่นโดยมีพื้นฐานจากความรู้สึกชื่นชมสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นกระทำ บุคลากรทางการศึกษามองเห็นคุณค่าของผู้อื่นโดยมีพื้นฐานจากความรู้สึกขอบคุณสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นกระทำ บุคลากรทางการศึกษาแสดงความห่วงใยผู้อื่นออกมาในรูปแบบต่าง ๆ บุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวของตัวเองเมื่ออยู่ต่อหน้าบุคคลอื่น บุคลากรทางการศึกษาทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขอยู่เสมอ บุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ และบุคลากรทางการศึกษายอมรับฟังคำตักเตือนในความผิดพลาดของตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยอมรับในการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 2.38 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาเชื่อตรงต่อความเชื่อและความรู้สึกของตน บุคลากรทางการศึกษานึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง บุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในบรรทัดฐานของคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษายินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอื่นภายในโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษายินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และบุคลากรทางการศึกษายอมรับและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 2.05 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนางานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ในบริบทที่กว้างขึ้นได้ บุคลากรทางการศึกษาสามารถตัดสินใจให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการได้ บุคลากรทางการศึกษาคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนที่จะส่งผลในอนาคต บุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานโดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ในอนาคต และบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา

## 5. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีประเด็นอภิปรายผลในการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบโดยคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยบุคลากรทางการศึกษาเริ่มจากการทำความเข้าใจข้อมูลที่บุคคลอื่นต้องการสื่อสารและรับรู้ถึงความหมายของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งตีความข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันหรือมีผลกระทบต่อกันด้วยกระบวนการใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัญหาการศึกษาในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การหลุดออกจากการศึกษาของเยาวชนไทย โรคซึมเศร้าในเด็กและเยาวชน และปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีการเดิม ๆ ที่เคยได้ผลในอดีตอีกต่อไป ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนสามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน แก้ปัญหาการพัฒนาหลักสูตร และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌอนอมพร เลหาจรัสแสง (2559) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต ไว้ว่า ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับ ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ และ วาสนาไทย วิเศษสัตย์ (2563: 79-90) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบ ความต้องการ และความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครู กล่าวถึงความต้องการในการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครู ไว้ว่า จากการสำรวจระดับความต้องการในการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสามารถในการคิดริเริ่มและความสามารถในการคิดละเอียดลออมีระดับความต้องการส่งเสริมในระดับมากที่สุด ความสามารถในการคิดยืดหยุ่นและความสามารถในการคิดคล่องแคล่วมีระดับความต้องการส่งเสริมในระดับมาก นอกจากนี้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครูยังมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาวิชาชีพครูดังได้ระบุในมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานคุณวุฒิ และมาตรฐานการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับ Dikmen Ada, B., & Zembat, R. (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Examination of the Creative Leadership Skills of Pre-School Administrators and Teachers กล่าวถึง การพัฒนาการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัย มีความจำเป็นสำหรับโรงเรียน เนื่องจากคุณสมบัติการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญในการตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แก้ปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบันโดยใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพในอนาคต ทั้งนี้โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านความตระหนักรู้ทางอารมณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและมองเห็นคุณค่าของผู้อื่น โดยบุคลากรทางการศึกษามองเห็นคุณค่าของผู้อื่นโดยมีพื้นฐานจากความรู้สึกชื่นชม มองเห็นคุณค่าและชอบคุณค่าในสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นกระทำ พร้อมทั้งเป็นตัวของตัวเอง

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

ยอมรับข้อผิดพลาดของตน และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ตลอดจนแสดงความห่วงใยผู้อื่นออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขแก่ผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีความตระหนักรู้ทางอารมณ์สูงจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี โดยเฉพาะในห้องเรียนที่อาจมีความท้าทายต่าง ๆ ให้ต้องจัดการอารมณ์ เช่น การทะเลาะเบาะแว้งของนักเรียน การคุยกันเสียงดังเกินไป บรรยายภาคอีกทีก็ไม่เหมาะกับการเรียนรู้ หรือความท้าทายอื่น ๆ หากครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีจะช่วยให้ครูสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาความตระหนักรู้ทางอารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่รอบคอบและมีประสิทธิภาพ และช่วยจัดการกับความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรงค์ ชลสุข (2563) ได้กล่าวถึง Emotional Intelligence ไว้ว่า ครูที่ดีต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมความโกรธ (angry) และอารมณ์เสีย (upset) ของตนเองได้ในทุกเวลา หากครูไม่สามารถควบคุมความโกรธ และอารมณ์ได้แล้ว ครูจะประสบกับความเสียหายในตนเอง ซึ่งความสามารถในการควบคุมความโกรธและอารมณ์เสียในทุกเวลาจัดเป็นความตระหนักรู้ทางอารมณ์ที่ครูจะต้องควบคุมได้ เพื่อประโยชน์ของห้องเรียน ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz. Robert L. (1974: 33-42) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ไว้ว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน โดยผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้อง รู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น สอดคล้องกับ Steve Lambert (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Emotional awareness amongst middle leadership กล่าวถึง ความตระหนักรู้ทางอารมณ์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของความตระหนักรู้ทางอารมณ์สูงกว่าหัวหน้าระดับชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่หัวหน้าระดับชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องสามารถทำงานแบบเน้นความสัมพันธ์ได้ โดยหากผู้นำระดับกลางในสถานศึกษาเหล่านี้ขาดความตระหนักรู้ทางอารมณ์ขาดความเข้าใจในอารมณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาได้

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยอมรับในการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปิดใจ ปรับตัวพัฒนา และเพิ่มองค์ความรู้ให้ตนอยู่เสมอ โดยบุคลากรทางการศึกษาแสดงออกถึงการซื้อตรงต่อความเชื่อและความรู้สึกของตน โดยยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลายกับบุคลากรอื่นภายในโรงเรียน พร้อมทั้งยอมรับและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการยอมรับในการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาเทคนิคในการบริหาร ในขณะเดียวกันครูต้องมีทักษะในการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติหน้าที่ครู การยอมรับในการเรียนรู้ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ในวงการการศึกษา ล้วนมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz. Robert L. (1974: 33-42) ได้กล่าวถึง การยอมรับในการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2556) ได้กล่าวถึง ทักษะการเป็นครู ไว้ว่า ทักษะการเป็นครูประกอบด้วยทักษะในการเรียนรู้สร้างความรู้ใหม่จากการทำหน้าที่ครู สอดคล้องกับ Harvey, J.-F., Johnson, K. J., Roloff, K. S., & Edmondson, A. C. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง From orientation to behavior: The interplay between learning orientation, open-mindedness, and psychological safety in team

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

learning กล่าวถึง การยอมรับในการเรียนรู้ของทีมงานในสถานศึกษาว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีทัศนคติที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของทีม (team learning orientation) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเรียนรู้ของทีมงานในสถานศึกษา โดยระบุว่า การยอมรับในการเรียนรู้ของทีมงานในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นเมื่อทีมงานในสถานศึกษามีการเปิดกว้างทางความคิดในระดับสูง ซึ่งเป็นผลจากการสร้างมุมมองในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่างจากสมาชิกในทีมงาน โดยการยอมรับในการเรียนรู้จะเน้นการประมวลผลข้อมูล ความยืดหยุ่นทางปัญญา การตระหนักถึงความจำเป็นในการพิจารณาสิ่งใหม่ ๆ ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (epistemic curiosity) และครอบคลุมไปถึงความใส่ใจในมุมมองของผู้อื่น ยิ่งในทีมงานมีการยอมรับในการเรียนรู้มากเท่าไร จะยังมีแนวความคิดและวิธีการในการทำงานที่ใหม่และแตกต่างมากขึ้นเท่านั้น ในทางกลับกันในกรณีที่ทีมงานมีสมาชิกที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือการทำงานโดยใช้นวัตกรรม ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมักเกิดกับองค์กร โดยการยอมรับในการเรียนรู้และเปิดใจกว้างจะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด และพัฒนาประสิทธิภาพของทีมและองค์กรในระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถส่งเสริมการยอมรับในการเรียนรู้และเปิดใจกว้างได้ โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมในสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาว โดยบุคลากรทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนางานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ในบริบทที่กว้างขึ้นได้ โดยสามารถตัดสินใจให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนที่จะส่งผลในอนาคต อีกทั้งทำงานโดยมีแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยกำหนดแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบการจัดการเรียนการสอน และออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและผู้เรียนสู่อนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน และสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบได้ สอดคล้องกับ Sulastri Sulastri, Syahril Syahril, and Nelfia Adi (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Optimizing the Vision and Mission of Schools in Learning Leadership Based on Action Learning Schools กล่าวถึง ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาไว้ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำในสถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนอีกด้วย การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาจะช่วยให้สามารถกำหนดและสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดการศึกษา โดยต้องสร้างเป้าหมายของสถานศึกษาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เมื่อเป้าหมายทำให้การดำเนินการในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์จะเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นสถานศึกษาที่มีพลวัต เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จในอนาคตต่อไป

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

## 6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ควรนำองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีทักษะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs)

6.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ควรนำเอาผลการวิจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ ไปเป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มีทักษะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs)

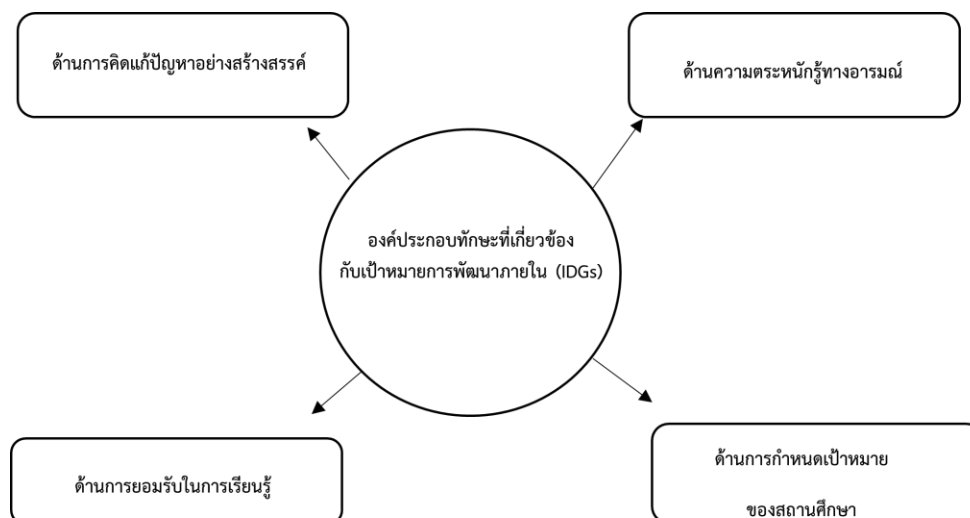
### 6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา

6.2.2 ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา

## 7. องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

องค์ประกอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาภายใน (IDGs) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังแผนภาพนี้



อธิบายได้ดังนี้ 1) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เนื่องจากเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในการศึกษายุคปัจจุบัน

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

2) ด้านความตระหนักรู้ทางอารมณ์ เนื่องจากหากครูและผู้บริหารสถานศึกษาขาดความตระหนักรู้ทางอารมณ์ ขาดความเข้าใจในอารมณ์ของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาได้

3) ด้านการยอมรับในการเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถส่งเสริมการยอมรับการเรียนรู้และเปิดใจกว้างได้ โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

4) ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาจะช่วยให้สามารถกำหนดและสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดการศึกษา โดยเมื่อสร้างเป้าหมายของสถานศึกษาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันจะเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นสถานศึกษาที่มีพลวัต เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จในอนาคตต่อไป

## 8. บรรณานุกรม

กัลยาภรณ์ เจริญพร และพนพรรณ โพธิพิทักษ์. (2566). การศึกษาปัญหาในการจัดการ

เรียนการสอนของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.

วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ 28 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2566 ,หน้า 54 - 72.

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ และวาสนาไทย วิเศษสัตย์. (2563). การศึกษาองค์ประกอบ ความต้องการ และความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2563, หน้า 79-90.

ดำรงค์ ชลสุข. (2563). มติชนมิตรครู : 20 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุค 4.0. สืบค้นจาก [https://www.matichon.co.th/education/news\\_1890713](https://www.matichon.co.th/education/news_1890713), สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2567.

ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี.

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง. (2565). การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของครูไทยในยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://surl.li/magmui>, สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2567.

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

วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิสยามกัมมาจล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักงานกฤษฎามนตรี.

Cascio, J. (2020). Facing the Age of Chaos: BANI Explained. Institute for the Future.

Dikmen Ada, B., & Zembat, R. (2022). An Examination of the Creative Leadership Skills of Pre-School Administrators and Teachers. International Journal of Educational Research

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568

Review, 7(3) : 143-156. Retrieved from <https://doi.org/10.24331/ijere.980294>, Accessed on 2 October 2024.

Doreen Ankrah, Jamie Bristow, Daniel Hires and Jan Artem Henriksson (2023). **Inner Development Goals: from inner growth to outer change**. Field Actions Science Reports. Retrieved from <http://journals.openedition.org/factsreports/7326>. Accessed on 10 August 2024.

ESCAP (2024). **Eleventh Asia-Pacific Forum on Sustainable Development**. Bangkok. Retrieved from <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/2400160E.pdf>. Accessed on 10 August 2024.

Harvey, J.-F., Johnson, K. J., Roloff, K. S., & Edmondson, A. C. (2019). **From orientation to behavior: The interplay between learning orientation, open-mindedness, and psychological safety in team learning**. Human Relations, 72(11): 1726–1751. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0018726718817812>, Accessed on 10 August 2024.

Katz, Robert L. (1974). Skill of An Effective Administrator. **Harvard Business Review**. 5(3): 33-42.

Steve L. (2020). **Emotional awareness amongst middle leadership**. *Journal of Work-Applied Management*. ahead-of-print. 10.1108/JWAM-02-2020-0009.

Sulastri, S., Syahril, S., Nelfia, Adi. (2020). **Optimizing the Vision and Mission of Schools in Learning Leadership Based on Action Learning Schools**. Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research.

United Nations (2015) **Transforming Our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development**. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>, Accessed on 10 August 2024.