

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
1	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน อำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6	1-16
2	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	17-32
3	องค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม	33-46
4	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1	47-59
5.	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	60-71
6.	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	72-82
7	ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	83-97
8	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	98-110
9	การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	111-128
10	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	129-144
11	การใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลด ความวิตกกังวล กรณีศึกษา: นักศึกษาบรรพชิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด	145-158

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

School Administrators' Competencies Affecting School Effectiveness in Sida District Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Area Service Office 6

สิรินรัตน์ ธีระเมธากุล^{1*}, ธนาศักดิ์ ศิริบุญนันท์²

Sirinrat Theeramethakul^{1*}, Thanasak Siripunyanan²

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1*,2}

Education and Liberal Arts Asia Graduate College

Author for Correspondence: Email: junesirinrat@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา และ 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.223 ถึง 0.775 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.140) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.169) และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.923 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา มี 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) ด้านการบริการที่ดี (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_6) สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้ร้อยละ 60.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.463 + 0.099(X_3) + 0.183(X_4) + 0.292(X_5) + 0.213(X_6)$$

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.154(X_3) + 0.279(X_4) + 0.379(X_5) + 0.336(X_6)$$

คำสำคัญ : สมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพ; สถานศึกษา

Received: 30/10/2568, **Revised:** 05/12/2568, **Accepted:** 07/12/2568

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of school administrators' competencies according to the opinions of school administrators and teachers in Sida district, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6; (2) to study the level of school effectiveness based on the opinions of school administrators and teachers in Sida district; (3) to examine the relationship between school administrators' competencies and school effectiveness according to the opinions of school administrators and teachers in Sida district; and (4) to investigate the competencies of school administrators that affect school effectiveness based on the opinions of school administrators and teachers in Sida district. The sample group consisted of 103 school administrators and teachers in Sida district, determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, which had an index of item-objective congruence (IOC) of 1.00, item discrimination indices ranging from 0.223 to 0.775, and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.958. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) the overall competency of school administrators in Sida District under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6 was at the highest level ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.140), and each competency aspect was also at the highest level; (2) the overall school effectiveness was at the highest level ($\bar{x} = 4.60$, S.D.= 0.169), and each aspect was at the highest level as well; (3) school administrators' competencies and school effectiveness were positively correlated at a very high level, with statistical significance at the 0.01 level ($r = 0.923$); and (4) four competency factors of school administrators could significantly predict school effectiveness at the 0.01 level, namely achievement motivation (X_3), service-mindedness (X_4), vision (X_5), and change management (X_6), It can predict the effectiveness of educational institutions in Sida District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6, at 60.30 percent, with statistical significance at the 0.01 level, and can write the forecasting equation as follows :

Raw score prediction equation:

$$\hat{y} = 0.463 + 0.099(X3) + 0.183(X4) + 0.292(X5) + 0.213(X6)$$

Standard score prediction equation:

$$\hat{z} = 0.154(X3) + 0.279(X4) + 0.379(X5) + 0.336(X6)$$

Keywords : Competence; Educational Administrators; Effectiveness; Educational Institutions

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมมีความซับซ้อนและต้องพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ภายใต้ความท้าทายดังกล่าว รวมถึงภาคการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจทางการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 1-30) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมยังส่งผลต่อพฤติกรรมผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ นโยบายการศึกษา Thailand 4.0 มุ่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน (จิรนนท์ วงษ์มาก, 2567:10-20)

การศึกษาเป็นกลไกหลักของรัฐในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ หลักการจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และทักษะชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (วรุณสิริ คะตะโต, 2566)

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นสมรรถนะ คุณธรรม ความสุข และการพัฒนาศักยภาพสูงสุด พร้อมกำหนดพันธกิจด้านการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2568) นโยบายดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารในฐานะกลไกขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่

หน่วยงานการศึกษาในอำเภอสีดาซึ่งอยู่ภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีภารกิจในการดำเนินกลยุทธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม พบข้อจำกัดเชิงระบบ เช่น ความไม่เชื่อมโยงของข้อมูลสารสนเทศ การขาดประสิทธิภาพในการประสานงานภายใน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำกว่าระดับประเทศ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ยังไม่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2568) ข้อจำกัดดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ของสมรรถนะผู้บริหารในการแก้ปัญหาเชิงระบบและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้วยความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จึงจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการศึกษาจะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ครูปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3. วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2568 จาก 17 โรงเรียน จำนวน 137 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 123 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2568 จาก 17 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 103 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน จำนวน 89 คน โดยการเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 ผู้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา โดยผู้ศึกษาได้สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย จำนวน 8 ท่าน โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย จำนวน 8 ท่าน โดยใช้ความถี่

ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ซึ่งได้อันดับประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ความพึงพอใจของครู และการพัฒนาครู

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และชื่อสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และชื่อสถานศึกษาเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวนด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวนด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ความพึงพอใจของครู และการพัฒนาครู รวมทั้งหมด 30 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้งาน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ได้ค่าความตรงตามโครงสร้างเนื้อหาเท่ากับ 1 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ โดยเป็นข้อคำถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้อคำถามประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

1) จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาการบริหารการศึกษา หรือการวิจัยทางการศึกษา หรือการวัดและประเมินผล หรือด้านการศึกษาอื่น ๆ

2) ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ หรืออาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา คง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.223 ถึง 0.775

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยเลือกค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.958

3.6 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	14	13.59
ครูผู้สอน	89	86.41
รวม	103	100
2. สถานศึกษา		
โรงเรียนบ้านโพหนอง(สุวรรณราษฎร์รังสฤษฎ์)	11	10.68
โรงเรียนบ้านหนองตาด	11	10.68
โรงเรียนบ้านโนนสัง	9	8.74
โรงเรียนวัดบ้านโนนกก	9	8.74
โรงเรียนบ้านเสว(ราษฎร์สามัคคี)	8	7.77
โรงเรียนวัดบ้านสีดา	8	7.77
โรงเรียนวัดบ้านหินแห่	6	5.83
โรงเรียนวัดบ้านดอนเต็ง	6	5.83
โรงเรียนเบญจราษฎร์ศึกษา	5	4.85
โรงเรียนวัดบ้านสามเมือง	5	4.85
โรงเรียนวัดบ้านโนนประดู่	4	3.88
โรงเรียนวัดบ้านดอนไก่อ	4	3.88
โรงเรียนบ้านหญ้าคา	4	3.88
โรงเรียนบ้านหัวนาคำ	4	3.88
โรงเรียนบ้านแฝก	3	2.91
โรงเรียนวัดบ้านเมืองสูง	3	2.91
รวม	103	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 86.41 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนบ้านโพธิ์ทอง(สุวรรณราษฎร์รังสฤษดิ์)และโรงเรียนบ้านหนองตาต จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนบ้านโนนสังและโรงเรียนวัดบ้านโนนกกอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.74 ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนบ้านแฝกและโรงเรียนวัดบ้านเมืองสูง มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91 ซึ่งเป็นจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ระดับสมรรถนะ (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)	4.70	0.239	มากที่สุด
2	ด้านการสื่อสารจูงใจ (X_2)	4.64	0.236	มากที่สุด
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)	4.58	0.262	มากที่สุด
4	ด้านการบริการที่ดี (X_4)	4.64	0.256	มากที่สุด
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5)	4.77	0.219	มากที่สุด
6	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_6)	4.52	0.266	มากที่สุด
โดยรวม		4.64	0.140	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.140) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.219) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.239) ด้านการสื่อสารจูงใจ ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.236) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.256) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.262) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.266) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ระดับประสิทธิผล (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	4.44	0.358	มาก
2	ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.53	0.291	มากที่สุด
3	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3)	4.64	0.276	มากที่สุด
4	การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4)	4.68	0.271	มากที่สุด
5	ความพึงพอใจของครู (Y_5)	4.64	0.284	มากที่สุด
6	การพัฒนาครู (Y_6)	4.67	0.281	มากที่สุด
โดยรวม		4.60	0.169	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.169) และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.271) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.281) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.276) ด้านความพึงพอใจของครู ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.284) และด้านผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.291) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.358) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก (Y_2)	การปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน (Y_3)	การแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน (Y_4)	ความพึงพอใจของครู (Y_5)	การพัฒนาครู (Y_6)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})
1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)	0.754**	0.736**	0.897**	0.930**	0.802**	0.906**	0.910**
2. ด้านการสื่อสารจูงใจ (X_2)	0.742**	0.874**	0.596**	0.764**	0.754**	0.659**	0.845**
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)	0.730**	0.803**	0.622**	0.644**	0.758**	0.886**	0.825**
4. ด้านการบริการที่ดี (X_4)	0.644**	0.914**	0.896**	0.754**	0.751**	0.618**	0.850**
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5)	0.785**	0.808**	0.746**	0.901**	0.923**	0.805**	0.906**
6. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_6)	0.750**	0.849**	0.841**	0.903**	0.892**	0.911**	0.882**
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.865**	0.935**	0.882**	0.875**	0.913**	0.917**	0.923**

หมายเหตุ : **อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.923 ($r = 0.923$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

Model	SS	df	MS	F	P
Regression	1.748	6	0.291	24.263	0.000**
Residual	1.152	96	0.012		
Total	2.900	102			
ตัวแปร	b	S.E.	β	T	P
ค่าคงที่ (constant)	0.463	0.373		1.240	0.218
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)	0.099	0.046	0.154	2.181	0.000
ด้านการบริการที่ดี (X_4)	0.183	0.046	0.279	4.008	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5)	0.292	0.055	0.379	5.351	0.000

ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_6)	0.213	0.049	0.336	4.399	0.000
$R = 0.776^a$, $R^2 = 0.603$, Adjusted $R^2 = 0.578$, $S.E._{est} = 0.10956$, $F = 24.263$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) ด้านการบริการที่ดี (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.776 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 60.30 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.463 + 0.099(X_3) + 0.183(X_4) + 0.292(X_5) + 0.213(X_6)$$

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.154(X_3) + 0.279(X_4) + 0.379(X_5) + 0.336(X_6)$$

5. อภิปรายผล

5.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, $S.D. = 0.140$) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร จูงใจ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางการทำงาน และการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการให้ความสำคัญต่อการบริการและการสื่อสาร ยังช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ แม้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความพร้อมของผู้บริหารในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ เขียวโปล (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีผลการวิจัยปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดี คณะศรี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ที่สรุปผลการวิจัยได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยโสธรเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมไปถึงงานวิจัยของ ปฎิมา ชุมร่า (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สิริธนาพร ชัยสินยาวัชร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ชี้ว่าผู้บริหารคือ ปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สมรรถนะเหล่านี้จึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.169) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้าน การพัฒนาครู ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความพึงพอใจของครู และด้านผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกัน อย่างใกล้ชิดในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและทันทั่วถึง ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง อีกทั้งการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีช่วยให้ ครูเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกแก่ผู้เรียน แม้ด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนจะอยู่ในระดับมาก แต่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ย่อมส่งผลให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้รับการ พัฒนาให้ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการพัฒนานักเรียน ให้มี ทัศนคติทางบวก การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ลลิตา แสนสุข (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูที่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการที่เป็นระบบ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้ไม่ เพียงช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษา แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ดีขึ้น

5.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.923 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยใช้สมรรถนะที่เหมาะสมสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร บริหารงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายชัดเจน และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการ ปฏิบัติจริง ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา เพิ่มประสิทธิผลการ เรียนการสอน และสะท้อนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่ามีค่าสัมพัทธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.762 เป็นไปในทำนองเดียวกันกับ อัญชลีภรณ์ คำภีระ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ วาสนา วงษ์ชาติ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.888$) ด้วยเช่นกัน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะ และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม การใช้สมรรถนะที่เหมาะสมยิ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ที่ยืนยันถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา

5.4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.776 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ได้ร้อยละ 60.30 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริการที่ดีสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจแก่ครู บุคลากร และผู้เรียน ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว และตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาได้ทันต่อสถานการณ์ ส่วนการบริหารการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สถานศึกษาปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารที่ครบด้านจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา แสนสุข (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการพัฒนาคน สมรรถนะของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และนโยบายการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

6.1.1 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารมากขึ้น จัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อคุณภาพการศึกษา

6.1.2 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

6.1.3 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอสีดา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก จึงเสนอแนะให้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

6.1.4 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา จึงเสนอแนะว่าควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี วิสัยทัศน์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน พร้อมทั้งศึกษาหาแนวทางการพัฒนานาการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารจงใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกระบวนการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

6.2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งต่อไป

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ค้นพบคือองค์ความรู้ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเชิงบูรณาการที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้ศึกษา

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- เกรียงไกร แสนสุข. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จิรนนท์ วงษ์มาก. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2567, หน้า 10-20.
- ณัฐกานต์ คงกระพันธ์. (2565). บรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม: โรงพิมพ์ศักดิ์กลาการพิมพ์.
- ทองดี คณะศรี. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวิมา ชุมร่า. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชบัญญัติการระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. 120, (62ก). หน้า 1-30.
- ลลิตา แสนสุข. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรณสิริ คะตะโต. (2566). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- วาสนา วงษ์ชาลี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2568. นครราชสีมา.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.

อัญชลีภรณ์ คำภีระ. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกรินทร์ เขียวไพล่. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่ง การเรียนรู้**

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

The Innovative Leadership of School Administrators Affecting School Effectiveness
under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3

เกศินี ประวันโต^{1*}, สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์², ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์³
Kesinee Prawanto^{1*}, Sujitra Arampongpan², Thanasak Siripunyanan³
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1*,2,3}

Education and Liberal Arts Asia Graduate College

Author for Correspondence: Email: Kesinee.juneii@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 1,313 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 298 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.241 ถึง 0.709 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.33) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.34) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.903 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_1) ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม (X_5) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Receive:20/11/2568, Revised:25/12/2568, Accepted:27/12/2568

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of innovative leadership of school administrators; 2) to study the level of school effectiveness; 3) to examine the relationship between innovative leadership and school effectiveness; and 4) to investigate the aspects of innovative leadership affecting school effectiveness under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3. The population consisted of 1,313 personnel. The sample consisted of 298 respondents, including 100 school administrators and 198 teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a Content Validity Index (IOC) of 0.80–1.00, item discrimination values of 0.241–0.709, and an overall reliability coefficient of 0.945. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall innovative leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.33) The overall school effectiveness was at a high level ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.34). 3) There was a very high positive correlation between innovative leadership and school effectiveness ($r = 0.903$) at the 0.01 level of statistical significance. 4) Four aspects of innovative leadership significantly predicted school effectiveness at the 0.01 level: teamwork and innovative participation (X_1), creative thinking for innovation development (X_3), creating an innovative atmosphere (X_5), and work motivation (X_6). These variables together accounted for 82.40 percent of the variance in school effectiveness.

Keywords: Innovative Leadership; School Administrators; School Effectiveness

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้ทุกประเทศต้องเผชิญกับความท้าทายทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการสื่อสารที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมโลกและตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตและอาชีพ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน PISA ปี 2022 พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่านของนักเรียนไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศสมาชิก OECD (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) ปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่สามารถคิดและริเริ่มสิ่งใหม่ มองเห็นโอกาสในการพัฒนา และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญใน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (เกศสินทร์ ตรีเดช, 2552)

ในอีกมิติหนึ่ง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Scheerens, 2000) สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร อีกทั้งยังแสดงถึงศักยภาพขององค์กรในการปรับตัว ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าทั้งสองแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Fullan, 2001)

แม้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แต่จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ยังขาดการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงพยากรณ์ที่ชี้ชัดถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาระดับตัวแปรหรือความสัมพันธ์เบื้องต้นเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์สำคัญเพื่อสร้างความกระจ่างว่าภายใต้บริบทพื้นที่ที่มีความเฉพาะเจาะจงนี้ ปัจจัยใดคือกลไกหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2566)

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เท่าทันต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อย่างยั่งยืนสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 1,313 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,170 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นจึงทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามพื้นที่ ได้แก่ อำเภอพล อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ อำเภอหนองสองห้อง และอำเภอโนนศิลา ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 298 คน จำแนกออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอนจำนวน 198 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และอำเภอ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมข้อคำถาม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมข้อคำถาม 30 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ จบการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นผู้บริหาร 2 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดและประเมินผล 1 คน อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของเนื้อหาโดยนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.241 ถึง 0.709 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.945

4. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ (X_4)	4.22	0.39	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_1)	4.21	0.45	มาก
3	ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X_3)	4.20	0.42	มาก
4	ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม (X_5)	4.19	0.41	มาก
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_2)	4.18	0.37	มาก
6	ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6)	4.17	0.43	มาก
รวม		4.19	0.33	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.45) ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.41) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.37) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_3)	4.24	0.41	มาก
2	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ สถานศึกษา (Y_6)	4.22	0.41	มาก
3	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (Y_2)	4.21	0.46	มาก
4	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_4)	4.20	0.41	มาก

5	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_1)	4.19	0.43	มาก
6	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา (Y_5)	4.17	0.42	มาก
รวม		4.20	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.41) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41) ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.41) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.43) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})						
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน (Y_1)	ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความพึงพอใจในการทำงานของ ครู (Y_3)	การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา (Y_4)	ความสามารถในการแก้ปัญหา ของสถานศึกษา (Y_5)	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_6)	ภาพรวมประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y_{tot})
ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_1)	0.610**	0.679**	0.622**	0.642**	0.669**	0.597**	0.784**
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม (X_2)	0.571**	0.514**	0.553**	0.479**	0.533**	0.526**	0.652**
ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X_3)	0.639**	0.616**	0.643**	0.667**	0.630**	0.596**	0.779**
ด้านการกล้าเสี่ยงและการ ตัดสินใจ (X_4)	0.555**	0.540**	0.553**	0.567**	0.578**	0.495**	0.675**
ด้านการสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อนวัตกรรม (X_5)	0.588**	0.582**	0.607**	0.568**	0.625**	0.664**	0.747**

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})						
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน (Y_1)	ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความพึงพอใจในการทำงานของ ครู (Y_3)	การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา (Y_4)	ความสามารถในการแก้ปัญหา ของสถานศึกษา (Y_5)	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_6)	ภาพรวมประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y_{tot})
ด้านการสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน (X_6)	0.602**	0.568**	0.640**	0.516**	0.626**	0.587**	0.727**
ภาพรวมภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot})	0.725**	0.786**	0.732**	0.701**	0.750**	0.699**	0.903**

หมายเหตุ : **อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน เชิงบวก ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.903 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

Model	SS	df	MS	F	P
Regression	28.774	6	4.796	108.031	0.000**
Residual	6.146	291	0.21		
Total	34.919	297			

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 108.031, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตัวแปร	b	S.E.	β	T	P
ค่าคงที่ (constant)	0.365	0.112		3.271	0.001
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_1)	0.228	0.028	0.296	8.201	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.063	0.034	0.069	1.859	0.064
ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม(X_3)	0.193	0.032	0.234	6.115	0.000
ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ (X_4)	0.069	0.038	0.086	1.827	0.069
ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม (X_5)	0.173	0.030	0.209	5.858	0.000
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6)	0.117	0.030	0.146	3.975	0.000

$R = 0.908^a$, $R^2 = 0.824$, Adjusted $R^2 = 0.820$, S.E._{est} = 0.14532, F = 108.031, Sig. = 0.000

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โมเดลการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 108.031$, $p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.908 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.824 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 82.40 ทั้งนี้ ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_1) ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม (X_5) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ส่งผลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.365 + 0.228(X_1) + 0.193(X_3) + 0.173(X_5) + 0.117(X_6)$$

สมการถดถอยสำหรับการพยากรณ์ในรูปมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.296(X_1) + 0.234(X_3) + 0.209(X_5) + 0.146(X_6)$$

5. อภิปรายผล

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับถัดมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการกล้าเผชิญกับความ

เสี่ยงเพื่อพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธมนวรรณ จันทรสวัย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการเปิดใจ ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ และด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา การิรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชาวุฒิ อินทเพ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ การิรัตน์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์สุดา พัฒนภูมิชัย (2567) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับถัดมา คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและครูมีความร่วมมือกันในการวางแผน ปฏิบัติ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีเอกภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุภาณี อิมบุตร (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร ด้านการบรรลุเป้าหมายองค์กร และด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรทิพย์ นุแสงธา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ศักดิ์บุญ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรินทร์ ถิขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.903 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ มุงอิสาร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.806$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ (2567: 282-294) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .781$)

5.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ ร้อยละ 82.40 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กล้าเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยเสริมพลังความร่วมมือของครูและบุคลากร ขณะที่การคิดอย่างสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้เกิดแนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทการศึกษา ส่วนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงนั้น ในเชิงทฤษฎีถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในบริบทของโรงเรียนไทย เนื่องจากระบบการศึกษาไทยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดช่องว่างในการทำงานรายบุคคล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ส่วนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรมนั้น เปรียบเสมือนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ที่ช่วยลดความกังวลต่อความผิดพลาด ทำให้ครูมีความกล้าที่จะทดลองใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในห้องเรียนโดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งศิลา กรุดแก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีคุณธรรมจริยธรรม การคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .781$) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

6.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะในการกระตุ้นและเสริมแรงให้แก่บุคลากร จึงเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนา ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) และการบริหารจัดการที่เน้นการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพลังบวกและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการจัดการปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการคิดเชิงระบบและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

6.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษา จึงเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิผลและคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

6.1.4 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82.40 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในฐานะปัจจัยเชิงกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา จึงเสนอแนะว่า ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ การบริหารแรงจูงใจ และการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการริเริ่มนวัตกรรม ตลอดจนส่งเสริมระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการพัฒนานวัตกรรม

ทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัว ทันสมัย และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการบริหาร การตัดสินใจ และวิธีการจูงใจบุคลากรของผู้บริหารในบริบทจริง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบทบาทและกลไกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

6.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Developmental Research) เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ โดยอาจทดลองใช้และประเมินผลจริง เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β)
 ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- กรทิพย์ นุแบ่งลา. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล. (2567). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เกศรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พิมพ์สุดา พัฒนภูมิชัย. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัสรินทร์ ถิขุนทด. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มธุภาณี อิมบุตร. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รุ่งศิลา กรุดแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลดาวลย์ วงศ์สินธุ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารแสงวิทยปริทัศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1, ประจำเดือนมกราคม – เมษายน 2567, หน้า 282-294.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศราวุฒิ การิรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). รายงานผลการประเมิน PISA 2022: คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
- อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Krejcie, Robert V. and Dargle , Morgan W. (1970). **Educational and Psychological Measurement.** Determining Sample Size For Research Activities.

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

Scheerens, J. (2000). **Improving school effectiveness.** Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.

องค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม
 Elements of Active Learning Management Skills in The Digital Era
 of Teachers in Educational Institutions
 under Maha Sarakham Provincial Office of Learning Encouragement

อารัมภ์ คັນธี^{1*}, รดา ฉายผาด²

Aram Khanthee^{1*}, Rada Chaiphad²

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอชื่นชม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม^{1,2}
 Chuen Chom District Learning Encouragement Center under Maha Sarakham Provincial Office
 of Learning Encouragement^{1*,2}

Author for Correspondence: Email: kotbanphue@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาอื่น และอาสาสมัครส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานมาตรา 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน พบว่า เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.750 - 0.985 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.938 - 0.958 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.819 - 0.957 และ 4) ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.793 - 0.964

คำสำคัญ ทักษะการจัดการเรียนรู้; การเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Received:01/02/2569, Revised: 27/02/2569, Accepted:01/03/2569

Abstract

The objectives of this research was to analyze the elements of proactive learning management skills among teachers in the digital era in educational institutions under the Mahasarakham Provincial Learning Office. The sample consisted of 400 participants, including school administrators, teachers, other educational personnel, and volunteers under the Mahasarakham Provincial Learning Promotion Office selected through stratified random sampling. The tools used in the research was a 5-point Likert scale questionnaire with a Content Validity Index (IOC) of 0.67 – 1.00, a questionnaire confidence reliability coefficient of 0.95, and a semi-structured interview. The statistics used in data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis.

The results of the exploratory factor analysis revealed of the analysis of the exploratory component of teachers' proactive learning management skills in the digital era. It was found that the following are in order of factor loading: 1) Communication and professional learning. Weight between 0.75 - 0.985 2) The use of digital technology for learning 3) Measurement and evaluation of active learning results with a weight value of 0.819 - 0.957 and 4) Active learning design with a weight value of 0.793 - 0.964

Keywords: Learning Management Skill; Active learning in the Digital Era; Maha Sarakham Provincial Office of Learning Encouragement

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อศตวรรษที่ 21 สามารถปรับตัว เรียนรู้ และดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล (ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล, 2564: 183 - 206) จากแนวคิดดังกล่าว การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา โดยเฉพาะการเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ภายใต้บริบทดังกล่าว การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นับเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางความคิดและการปฏิบัติ ผ่านการอ่าน เขียน อภิปราย แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติจริง โดยเน้นการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า (พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, 2561: 40-67) ในทำนองเดียวกัน แนวทางดังกล่าวส่งผลให้บทบาทของผู้เรียนเปลี่ยนจากผู้รับความรู้ไปสู่ผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ขณะที่ครูทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรม อำนวยความสะดวก และกระตุ้นกระบวนการคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 28-36) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน

การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางความคิดและการกระทำ ผ่านการอ่าน การเขียน การอภิปราย และการแก้ปัญหา โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงของผู้เรียน (Bonwell และ Eison, 1991) ขณะเดียวกัน ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกัน การเป็นพี่เลี้ยง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาทักษะการคิด การสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (อรอุษา วงศ์จริยเกษม, 2561) ซึ่งเป็นบทบาทและสมรรถนะของครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นกระบวนการหลักที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนให้เจริญงอกงามอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยครูผู้สอนที่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร อีกทั้ง ทักษะการจัดการเรียนรู้ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยี และทักษะทางสังคม ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการใช้เหตุผลในการแยกแยะ ถูกผิด ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กุลิสรา จิตรชญาณิช, 2562) ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับพื้นที่

ครูผู้สอนในยุคดิจิทัลจึงควรมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครอบคลุมด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาตนเองและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2566–2570 และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า บุคลากรบางส่วนยังปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดทักษะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และยังไม่สามารถส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม, 2566) นอกจากนี้ จากแผนปฏิบัติการดิจิทัลของจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2567–2570 ยังพบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรขาดทักษะเชิงลึกในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ก้าวไม่ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด จังหวัดมหาสารคาม, 2567: 22-28) การกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนของทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาและวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างสมรรถนะของครูและนักเรียน และเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาอื่น และอาสาสมัคร สกร. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 485 คน จากสถานศึกษา 13 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดตามหลักการของ Lindeman และกฎอัตราส่วน 20:1 ระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Gold (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยมีจำนวนพารามิเตอร์ 20 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ครูผู้สอน 257 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น 37 คน และอาสาสมัคร สกร. 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่กำหนดคำถาม ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนตอบคำถามชุดเดียวกันตามลำดับเดียวกัน เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นระบบและเปรียบเทียบได้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาใช้ประกอบการกำหนดและปรับปรุงองค์ประกอบในรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (2) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (3) ทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (4) ทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และ (5) ทักษะด้านการพัฒนานตนเองและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอขึ้นชม ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน โดยกำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือครูในสังกัดที่มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมกับการวิจัย

1.2 ขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาอื่น และอาสาสมัคร สกร. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาอื่น และอาสาสมัคร สกร. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการหาทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

สถิติที่ใช้

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธี Principal Component Analysis และหมุนแกนแบบ Varimax

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนว่ามีทั้งหมดกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง และใช้เหตุผลอธิบายความหมายองค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้น ความเหมาะสมและความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยหาค่าดัชนี ไคเซอร์-เมเยอร์-ออล คิน (KMO Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และค่าสถิติ ของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity)

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy)

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square (χ^2)	df.	Sig.
0.913	22811.739	1035	.000

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.913 ซึ่งมีความมากกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าข้อมูล ทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก และข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย จากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 22811.739 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมทริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis PC)

ตารางที่ 2 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	20.576	44.731	44.731
2	11.853	25.767	70.498
3	6.058	13.170	83.668
4	4.902	10.656	94.324

จากตารางที่ 2 การสกัดองค์ประกอบได้ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis PC) โดยทำการหมุนแกนแบบมุม (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) เนื่องจากการกำหนดจำนวนองค์ประกอบพิจารณา จากค่าไอเกน มากกว่า 1 ขึ้นไป ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 4.902 - 20.576 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 10.656 - 44.731 และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้รวมกันร้อยละ 94.324 องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 20.576 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 44.731 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 11.853 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 25.767 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 6.058 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 13.170 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 4.902 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 10.656

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation)
ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method)

ตัวแปร (ข้อที่)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	1	2	3	4
33	.985			
45	.976			
32	.976			
35	.973			
37	.973			
40	.973			
43	.973			
31	.973			
41	.972			
39	.972			
42	.971			
46	.971			
44	.963			
38	.961			
29	.940			
30	.938			
34	.802			
36	.750			
18		.958		
12		.956		
16		.955		
11		.955		
17		.952		
15		.952		
14		.952		

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation)
ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อที่)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	1	2	3	4
10		.951		
13		.950		
19		.938		
20			.957	
26			.955	
21			.953	
24			.951	
27			.950	
22			.950	
28			.947	
23			.937	
25			.819	
9				.964
1				.963
7				.963
3				.962
4				.961
5				.958
2				.958
6				.876
8				.793

จากตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบหลัก และทำให้ตัวแปรทั้ง 46 ตัวแปร กระจายตัวออกไปตามองค์ประกอบหลักที่ควรอยู่ เพื่อให้สามารถสังเกตพฤติกรรม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก จึงได้จับกลุ่มตัวแปรที่มีพฤติกรรม และตัวบ่งชี้ที่ใกล้เคียงกัน ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 18 ตัวแปร ได้แก่ 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 และ 46 มีค่าไอเกน 20.576 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.75 - 0.985 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้

ว่า ทักษะด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวสามารถแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสื่อสารดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) การทำงานร่วมกันและสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ และ 3) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 มี 10 ตัวแปร ได้แก่ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 และ 19 มีค่าไอเกน 11.853 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.938 - 0.958 เมื่อพิจารณาข้อความ โดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวสามารถแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกดิจิทัล 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วม และ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 มี 9 ตัวแปร ได้แก่ 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 และ 28 มีค่าไอเกน 6.058 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.819 - 0.957 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวสามารถแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การประเมินตามสภาพจริง 2) การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 มี 9 ตัวแปร ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 มีค่าไอเกน 4.902 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.793 - 0.964 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ข้อดังกล่าวสามารถแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 20.576 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 44.731 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.75 - 0.985 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ครูผู้สอนเผยแพร่สื่อดิจิทัลในช่องทางที่ปลอดภัยและเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับสารและสังคม 2) ครูผู้สอนมีการสื่อสารอย่างโปร่งใสและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือในสถานศึกษา 3) ครูผู้สอนเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ครูผู้สอนสามารถสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และ 5) ครูผู้สอนใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลด้านการถ่ายทอดและการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒนา และคณะ (2565: 65-76) ได้ศึกษาสภาพทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะและเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะด้านการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร และทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะชีวิต เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และทักษะชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ Leach (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Humanistic School Culture and Social 21st Century Skills มุ่งอธิบายแนวคิดมนุษยนิยมและบทบาทของการส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมและคุณธรรมสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นอกเห็นใจ เป็นคุณลักษณะเด่นที่สะท้อนอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างชัดเจน และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่น ความเคารพ และการยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน มีความเชื่อมโยงกับทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การพัฒนาชุมชน ความร่วมมือ การสื่อสาร การตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำงานร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมและคุณธรรมของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมทักษะทางสังคมในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 11.853 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 25.767 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.938 - 0.958 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ครูผู้สอนใช้สื่อดิจิทัลเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูล ความรู้ และทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ครูผู้สอนทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ครูผู้สอนใช้สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเชื่อมโยงและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม 4) ครูผู้สอนสามารถสื่อสารด้วยการพูด การเขียน หรือการนำเสนอ โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้รับสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) ครูผู้สอนนำข้อเสนอแนะจากการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาวิเคราะห์ สะท้อนผล และปรับปรุงการสื่อสารของตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ คำปิวทา (2565: 139-149) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้แนวดิจิทัล 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ฐานเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล 4) การชี้แนะทางการเรียนรู้บนโลกดิจิทัล 5) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และ 6) การสร้างเครือข่ายพัฒนาการเรียนรู้บนฐานดิจิทัล โดยทั้ง 6 องค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 48.101 และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sook (2011: 12-19) ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Analysis of "Informatics" Curriculum from the Perspective of 21st Century Skills and Computational Thinking โดยศึกษาวิเคราะห์ลักษณะของการศึกษาคอมพิวเตอร์จากมุมมองของทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะการคิดเชิงคำนวณ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกัน ทักษะ

การคิดเชิงคำนวณก็มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 6.058 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 13.170 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.819 - 0.957 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ครูผู้สอนติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ครูผู้สอนใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้า ประเมินการทำงานเป็นกลุ่ม และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) ครูผู้สอนใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และแอปพลิเคชันดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 5) ครูผู้สอนเลือกใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และบริบทของผู้เรียน ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ นนทไชยเสน (2567) ได้ศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายทักษะอยู่ในระดับมาก พิจารณารายทักษะโดยเรียงระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผล ทักษะการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยี และทักษะการใช้หลักสูตร และการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ Zeitlen (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A Study of California Public School District Superintendents and Their Implementation of 21st Century Skills โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ของรัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจความคิดเห็นทางออนไลน์ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าควรกำหนดทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้อยู่ในรูปแบบที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับมาตรฐานของรัฐ โดยครอบคลุมทักษะการสื่อสาร ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังเน้นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิดและระบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าไอเกนทั้งหมดเป็น 4.902 สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ร้อยละ 10.656 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.793 - 0.964 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ครูผู้สอนออกแบบงานหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมตามสภาพจริง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ 2) ครูผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับที่เข้าใจง่าย เป็นระบบ และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน โดยชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของผลงานหรือการปฏิบัติกิจกรรม 3) ครูผู้สอนเลือกใช้หรือพัฒนาเครื่องมือการประเมิน เช่น แบบสังเกต แบบประเมินผลงาน หรือรูบริก ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมและผลงานที่ต้องการวัด 4) ครูผู้สอนใช้เครื่องมือ

ประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต ภาระงาน ชิ้นงาน และแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อสะท้อนพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน และ 5) ครูผู้สอนใช้ข้อมูลจากการประเมินในการกระตุ้นแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามและสะท้อนความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ ซึ่งความสำคัญของทักษะการออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ นนท์ไชยเสน (2567) ได้ศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผล ทักษะการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยี และทักษะการใช้หลักสูตรและการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Kwek (2019) ที่ได้ทำการศึกษานวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชี้ว่า คุณภาพการเรียนรู้เกิดจากการร่วมออกแบบการสอนโดยผู้บริหารและครู ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและปรับให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล ครูจึงต้องพัฒนาแนวคิด วิธีสอน และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการประเมินและวางแผนพัฒนาทักษะของครูผู้สอนได้

6.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า ด้านทักษะการสื่อสารและการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าน้ำหนักสูงสุด จึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู โดยยึดตาม 4 องค์ประกอบหลัก และ 12 องค์ประกอบย่อยที่ค้นพบ

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

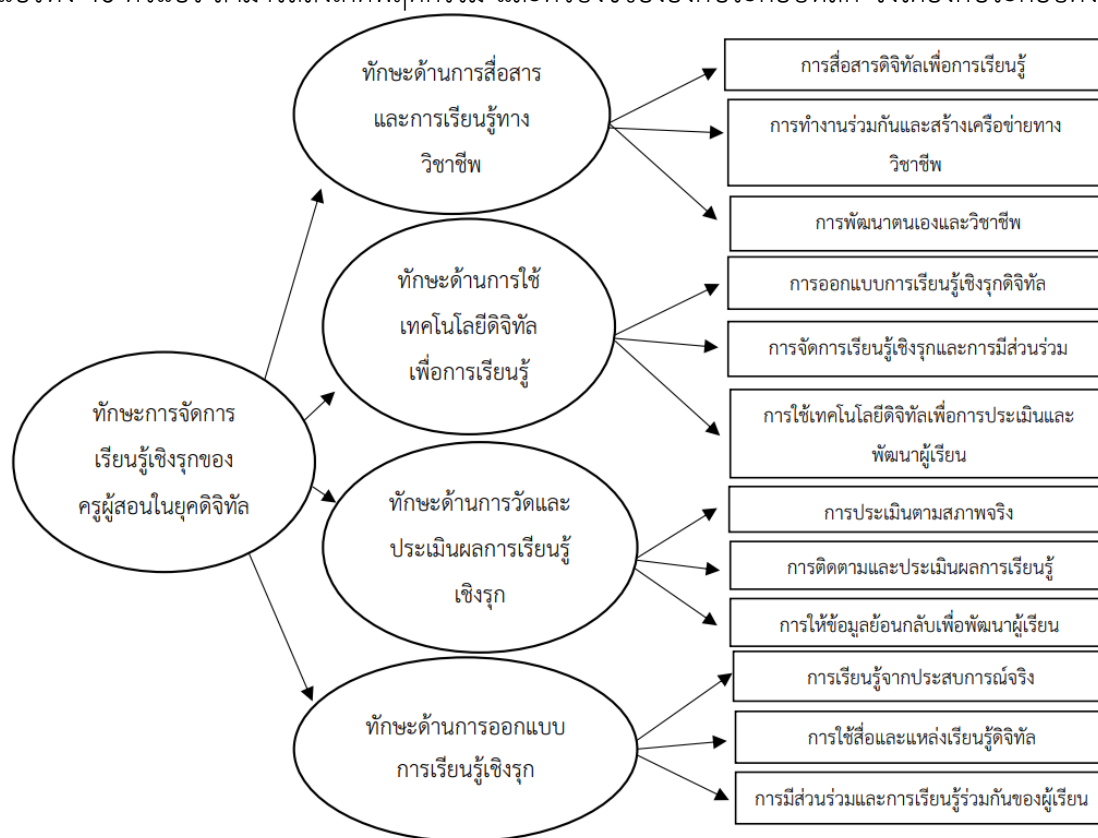
6.2.1. ควรศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน เพื่อยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างโมเดล และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

6.2.2 ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

6.2.3 ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

จากการที่ได้หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ทำให้ตัวแปรทั้ง 46 ตัวแปร สามารถสังเกตพฤติกรรม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก จึงได้องค์ประกอบดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด จังหวัดมหาสารคาม. (2567). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลของจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2567-2570*. จังหวัดมหาสารคาม, หน้า 22-28.
- ชานนท์ คำปิวทา. (2565). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนกันยายน - ตุลาคม 2566, หน้า 139-149.
- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสกุล. (2564). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0*. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม, ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2564, หน้า 183-206.

- ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และคณะ. (2565). **ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2565, หน้า 65-76.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2561). **ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 40-67.
- ฤทัยรัตน์ นนทีไชยเสน. (2567). **ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้**. กรุงเทพมหานคร: หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หน้า 28-36.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2566-2570**. มหาสารคาม: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมหาสารคาม.
- อรอุษา วงศ์จรัสเกษม. (2561). **ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). **Active learning: Creating excitement in the classroom**. 1991 ASHE-ERIC Higher Education Reports. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement (ED).
- Kwek, S. H. (2025). **Innovation in the Classroom: Design Thinking for 21st Century Learning**. Retrieved from http://www.stanford.edu/group/.redlab/cgi-bin/publications_resources.php. Accessed May 1, 2025, available
- Leach, N. (2012). **Humanistic school culture and social 21st century skills**. Master of Arts, The Ohio State University.
- Sook, C. (2011). **An analysis of “informatics” curriculum from the perspective of 21st century skills and computational thinking**. Institute of Computer Education Journal, 14(6), p.12-19.
- Zeitlen, S. K. (2013). **A study of California public school district superintendents and their implementation of 21st century skills**. USC Digital Library, University of Southern California, Los Angeles, California.

**ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**
**Leadership in The 21st Century of School Administrators Affecting Work Happiness of
Teachers under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1**

พีรวัส ศรีนันท์^{1*}, อำนาจ ชนะวงษ์², จิราพร วิชระโภชน³
Phirawat Sirinanth^{1*}, Ammnaj Chanawonse², Jiraporn Wicharapote³
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1*,2,3}
Education and Liberal Arts Asia Graduate College
Author for Correspondence: Email; Phirawas.m@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสมการพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยเทียบตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.97$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.96$) สำหรับด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.95$) เป็นอันดับสุดท้าย 2) ความสุขในการทำงานของครู ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.98$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.97$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) เป็นอันดับสุดท้าย 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .461$) หรือร้อยละ 46.1 4) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือ (X_4) ด้านการสื่อสาร (x_1) ด้านวิสัยทัศน์ (X_2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .654 ($R = .654$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การ

ทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42.80 ($R^2 = 0.428$) โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.349 + 0.176*(X_4) + 0.211*(X_1) + 0.148*(X_3) + 0.128*(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.239 Z_4 + 0.283 Z_1 + 0.220 Z_3 + 0.184 Z_2$$

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; ความสุขในการทำงาน

Received:21/02/2569, **Revised:** 03/03/2569, **Accepted:**04/03/2569

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of 21st-century leadership of school administrators, 2) to examine the level of happiness at work of teachers in schools, 3) to analyze the relationship and predictive equations between the 21st-century leadership of school administrators and the happiness at work of teachers and 4) to study 21st leadership of school administrators affecting the happiness at work of teachers. The research sample, determined using the Krejcie and Morgan table, consisted of 303 individuals. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1) School administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 demonstrated a high level of 21st-century leadership overall across all four aspects ($\bar{x} = 3.96$). When ranked by mean scores, creativity had the highest mean ($\bar{x} = 4.00$), followed by communication ($\bar{x} = 3.97$) and vision ($\bar{x} = 3.96$), while collaboration had the lowest mean ($\bar{x} = 3.95$).

2) Teachers under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 reported a high level of work happiness overall ($\bar{x} = 3.97$) across all five aspects. When ranked by mean scores, achievement in work had the highest mean ($\bar{x} = 3.99$), followed by interpersonal relations ($\bar{x} = 3.98$), quality of work life ($\bar{x} = 3.97$), recognition ($\bar{x} = 3.97$), and job satisfaction ($\bar{x} = 3.96$) as the lowest.

3) The correlation coefficient between the 21st-century leadership of school administrators and the happiness at work of teachers under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 showed that all aspects were positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the .05 level ($r = .461$ or 46.1 percent).

4) There were four aspects of 21st-century leadership of school administrators that affected the happiness at work of teachers under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, namely collaboration (X_4), communication (X_1), vision (X_2), and creativity (X_3). The multiple correlation coefficient was .654 ($R = .654$), which was statistically significant at the .05 level. The coefficient of determination or predictive power was 42.80 percent ($R^2 = 0.428$). The equations in raw score and standardized score forms are as follows:

Unstandardized Score Predictive Equation

$$\hat{Y} = 1.349 + 0.176*(X_4) + 0.211*(X_1) + 0.148*(X_3) + 0.128*(X_2)$$

Standardized Score Predictive Equation

$$\hat{Z} = 0.239 Z_4 + 0.283 Z_1 + 0.220 Z_3 + 0.184 Z_2$$

Keywords: School Administrators; 21st-century Leadership; Happiness at Work

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นพลังขับเคลื่อนในการสร้างการเปลี่ยนแปลง จูงใจผู้ตาม ส่งเสริมความร่วมมือ และกำหนดทิศทางที่เหมาะสมให้แก่องค์กร โดยผู้นำที่ดีต้องสามารถใช้อิทธิพลและบารมี เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความศรัทธา และความร่วมใจของทีมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2561: 54-72) ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ครูพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) ในบริบทของการศึกษา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีอิทธิพลในทางสร้างสรรค์สามารถจูงใจและสร้างศรัทธาให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน พัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (โยธิน นิลคช, 2561: 411-422) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนทั้งด้านวิชาชีพและจิตใจ ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสามารถส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

ความสุขในการทำงานของครูมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อครูมีความสุข จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการสอน มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจในการพัฒนาเนื้อหาและวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนรู้สึกสนุกกับการเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู และมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา, 2560: 99-113) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจ พลังในการทำงาน และสามารถผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว, 2564; ณัฐชนน คองอยู่, 2566: 65-83)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดเป้าหมายสูงสุดตามวิสัยทัศน์คือการให้บุคลากรในสังกัดมีความสุข โดยขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และความเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับบริบทโลกยุคใหม่ โดยเน้นการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดภาระงานครูและการยึดหลักธรรมาภิบาลในการสร้างขวัญกำลังใจอย่างไรก็ตาม ยังขาดข้อมูลในเชิงประจักษ์ที่ระบุชัดเจนว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู นำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของครูให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัย เนื่องจากภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถใช้วิธีการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ขณะเดียวกันความสุขในการทำงานของครูก็เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการเพราะครูที่มีความสุขจะมีทัศนคติที่ดีที่จะพัฒนาการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียน เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านวิธีการสื่อสาร 2)ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4)ด้านสร้างความร่วมมือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1)ความพึงพอใจในการทำงาน 2)ความสำเร็จในการทำงาน 3)คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4)การติดต่อสัมพันธ์ 5)การเป็นที่ยอมรับ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 1,411 คน จาก 150 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน

1,411 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูจำนวนทั้งหมด 303 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์และการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และภาระงานอื่นๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ Rating Scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

โดยมีระดับมาตรวัดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ระหว่าง 0.91 แล้วนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

3) การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เพื่อขอส่งลิงค์ QR Code ไปยังสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างเดือน สิงหาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ.2568 ได้รับแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 303 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

5) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4. ผลการดำเนินการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.882$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.873$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.886$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.884$) และด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.885$)

2) ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.888$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.879$) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.891$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.882$) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.899$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.889$)

3) ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเรียงตามลำดับ โดยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านความร่วมมือ (X_4) มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครู (y) ในระดับที่สูงสุดอยู่ที่ ($r = .484$) หรือ 48.36 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร (X_1) มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครู (y) อยู่ที่ ($r = .465$) หรือ 46.50 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครู (y) อยู่ที่ ($r = .450$) หรือ 45.00 สำหรับ

ด้านวิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครู (y) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ ($r=.446$) หรือ 44.60 ดังแสดงตามตารางดังนี้

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.00				
X_2	.293**	1.00			
X_3	.253**	.366**	1.00		
X_4	.301**	.431**	.366**	1.00	
Y	.465**	.450**	.446**	.484**	1.00

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .654 ($R=.654$) หรือร้อยละ 65.40 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42.80 ($R^2=0.428$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มากที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร(X_1) รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ(X_4) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์(X_2) และด้านความคิดสร้างสรรค์(X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .283 (X_1), .239 (X_4), .220 (X_3) และ .184 (X_2) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.349 + 0.176*(X_4) + 0.211*(X_1) + 0.148*(X_3) + 0.128*(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.239 Z_4 + 0.283 Z_1 + 0.220 Z_3 + 0.184 Z_2$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	df1	df2	Sig. F
1	0.484 ^a	0.234	0.231	0.233	91.875	1	301	0.000
2	0.588 ^b	0.346	0.342	0.215	51.449	1	300	0.000
3	0.635 ^c	0.403	0.397	0.206	28.389	1	299	0.000
4	0.654 ^d	0.428	0.420	0.202	13.099	1	298	0.000

a. Predictors: (Constant), ด้านความร่วมมือ

b. Predictors: (Constant), ด้านความร่วมมือ, ด้านการสื่อสาร

c. Predictors: (Constant), ด้านความร่วมมือ, ด้านการสื่อสาร, ด้านวิสัยทัศน์

d. Predictors: (Constant), ด้านความร่วมมือ, ด้านการสื่อสาร, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความคิดสร้างสรรค์

*p < .05

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	1.349	.176	-	7.650	.000
X ₄	0.176	.037	.239	4.697	.000
X ₁	0.211	.035	.283	6.014	.000
X ₃	0.148	.033	.220	4.486	.000
X ₂	0.128	.035	.184	3.619	
R= .654, R ² = .428, Adjusted R ² = .420, Std.error= .202, F= 13.099					

X₁ ด้านวิธีการสื่อสาร, X₂ ด้านวิสัยทัศน์, X₃ ด้านความคิดสร้างสรรค์, X₄ ด้านความร่วมมือ

5. อภิปรายผลการวิจัย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารที่ผสมผสานโครงสร้างงาน วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการจัดการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง จากการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ตัวอย่างเช่น กลุ่มสื่อสารภายใน การประชุมสั้นประจำสัปดาห์ และการสรุปสาระสำคัญ ช่วยให้การส่งสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ชัดเจน มีผลสะท้อนกลับสม่ำเสมอ ลดความคลาดเคลื่อนและเสริมความไว้วางใจในการทำงาน ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารได้มีการออกแบบพื้นที่ทดลอง โดยทำผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในด้านการสนับสนุนเครื่องมือดิจิทัล และการยอมรับความผิดพลาดที่มีเหตุผล ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน การใช้ข้อมูลรายบุคคล และการบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างยืดหยุ่น ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถกำหนดอนาคตได้อย่างแน่นอนจากบริบทและข้อมูลที่มี แปลงเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนโดยเชื่อมกับแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด พร้อมทั้งมีการติดตามรายไตรมาส สะท้อนผล ทำให้วิสัยทัศน์เกิดผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ และด้านสุดท้ายความร่วมมือเข้มแข็งจากเครือข่ายทั้งภายในภายนอก พร้อมทั้งมีแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ยกย่อง กระจายงานเป็นธรรม และพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง ส่งแรงหนุนซึ่งกันและกัน จนทั้งสี่มิติเกิดเป็นวงจรคุณภาพ ทำให้ระดับภาวะผู้นำโดยรวม “มาก” อย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับทัศนะของ พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2567: 871-882) ให้เหตุผลว่าภาวะผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องกำหนดทิศทางที่ชัด สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม งานของทั้งสองชี้ว่าความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ร่วม การสื่อสารที่ตรงประเด็น และความร่วมมือที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรัตน์ จิตเจริญ และ ประหยัด ฤชากุล (2567: 169-182) กล่าวถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารยุคใหม่ช่วยยกระดับการทำงานเป็นทีมของครู ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สะท้อนการสื่อสารที่ดี ทักษะความคิดรวบยอดสอดคล้องกับการมีวิสัยทัศน์ และทักษะ

เทคนิคช่วยต่อยอดนวัตกรรม จึงทำให้ความร่วมมือภายในโรงเรียนแข็งแกร่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาริสสา ถิ่นมาบแค และ สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล (2568: 112-127) กล่าวถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่เด่น คือการนำที่มีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีมที่แน่นแฟ้น เมื่อผู้นำเปิดโอกาสให้ทดลองสิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์จึงงอกงามและช่วยเชื่อมทุกฝ่ายเข้าหากัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กันตภณ กันตะโสพัตร อุไรรัตน์ แยมขุติ และ วิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567: 172-188) ให้เหตุผลว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมต้องมาพร้อมการสื่อสารแบบสร้างสรรค์ การกำหนดทิศทางที่เข้าใจง่าย และการประสานความร่วมมือในทีม โดยไม่ปิดกั้นความคิดใหม่ของครู

2) ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีระบบบริหารและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้อให้เกิดความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยในด้านความพึงพอใจ ครูได้รับงานที่ตรงตามความถนัด มีเป้าหมายชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอ และมีการประเมินผลที่เป็นธรรม ในด้านความสำเร็จ ครูเห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนและผลงานของตนเองเป็นรูปธรรม จึงเกิดความภูมิใจและความผูกพันวิชาชีพ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โรงเรียนจัดสมดุลงานชีวิต มีความมั่นคงเส้นทางวิชาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โครงสร้างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่องทางสื่อสารที่ต่อเนื่องทำให้เกิดความไว้วางใจ การช่วยเหลือ และวัฒนธรรมเชิงบวก ในด้านการเป็นที่ยอมรับ สถานศึกษามีพื้นที่ให้ครูได้จัดแสดงเพื่อยกย่องผลงานที่ครูภูมิใจนำเสนอ สะท้อนผลที่โปร่งใส และมีโอกาสเติบโตตามสมรรถนะ ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกว่าการงานของตนนั้นมีคุณค่า ดังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paula Benevene และคณะ (2019) ได้ศึกษา ผลของความสุขของครูต่อสุขภาพของครู: บทบาทตัวกลางของความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นตัวกลางสำคัญระหว่างความสุขเชิงบุคลิกภาพ/ความภาคภูมิใจตนเองกับสุขภาพของครู อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ฟัตน์ ซ็อยนิยม และทัศนะ ศรีปิตตา (2567: 225-238) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทั้งความสุขและประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เกื้อนโทสาร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2567: 871-882) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครูทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567: 1-15) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ก่อณิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความร่วมมือ

($r=.484$) และรองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ($r=.465$) ด้านการความคิดสร้างสรรค์ ($r=.450$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($r=.446$) อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายและวิธีทำงานมีความชัดเจน ครูสามารถรับรู้ไปในทิศทางเดียวกันและทำงานได้ตามแผน ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดภาพอนาคตและตัวชี้วัดได้ค่อนข้างชัด ช่วยให้ครูเห็นความหมายของการทำงานและผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเปิดพื้นที่ทดลอง จัดวงพัฒนาชุมชนการเรียนรู้(PLC) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีกับข้อมูล ทำให้ครูรู้สึกมีอิสระ มีคุณค่า และรู้สึกภูมิใจเมื่อผลลัพธ์ของผู้เรียนดีขึ้น ส่วนด้านความร่วมมือ โรงเรียนโดยรวมมีทีมงานและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือทั้งมหาวิทยาลัย ช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูล ลดความเครียด และเพิ่มการยอมรับผลงานของครู เมื่อพิจารณาในทุกๆด้านแล้ว ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชนะก และอำนวย ทองโปรง (2567: 1-15) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2567: 871-882) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.758$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ในระดับமாக

4) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีความสุขในการทำงาน และในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่แสดงออกมาต่ำก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของครูต่ำตามไปด้วยความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ตัว โดยที่ตัวแปรด้านความร่วมมือ (X_4) เป็นตัวแปรแรกเข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 23.4 ($R^2=.234$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในด้านความร่วมมือของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพราะความร่วมมือเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกโรงเรียนร่วมกำหนดทิศทาง วางแผน ลงมือทำ สนับสนุนทรัพยากร เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ครูจึงมีความรู้สึกว่าได้ทำงานเพียง ทำให้เกิดการช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลดงานซ้ำซ้อนของครู และจัดลำดับความสำคัญร่วมกัน ผลลัพธ์คือครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งครูได้รับการสนับสนุน ทั้งสื่อ อุปกรณ์ นอกจากนี้ การเชื่อมโยงเครือข่ายกับมหาวิทยาลัย ภาคเอกชน หรือหน่วยงานท้องถิ่น ยังเปิดทางให้ครูเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ในด้านการสนับสนุนเงินทุน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดแรงใจและแรงบันดาลใจต่อเนื่อง โดยรวมแล้ว ความร่วมมือที่ดีทำให้ความสุขในการทำงานของครูเกิดขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ควรกำหนดกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์และส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยเฉพาะในด้านความร่วมมือที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในระดับมาก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้น ส่งผลบวกกับความสุขในการทำงานของครูโดยตรง ซึ่งเมื่อความสุขในการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น ความสุขนั้นสามารถส่งต่อไปให้กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และท้ายที่สุดครูที่มีความสุขในการทำงาน ความสุขนั้นจะส่งต่อไปให้กับผู้เรียนมีความสุขในการเรียนอีกด้วย

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

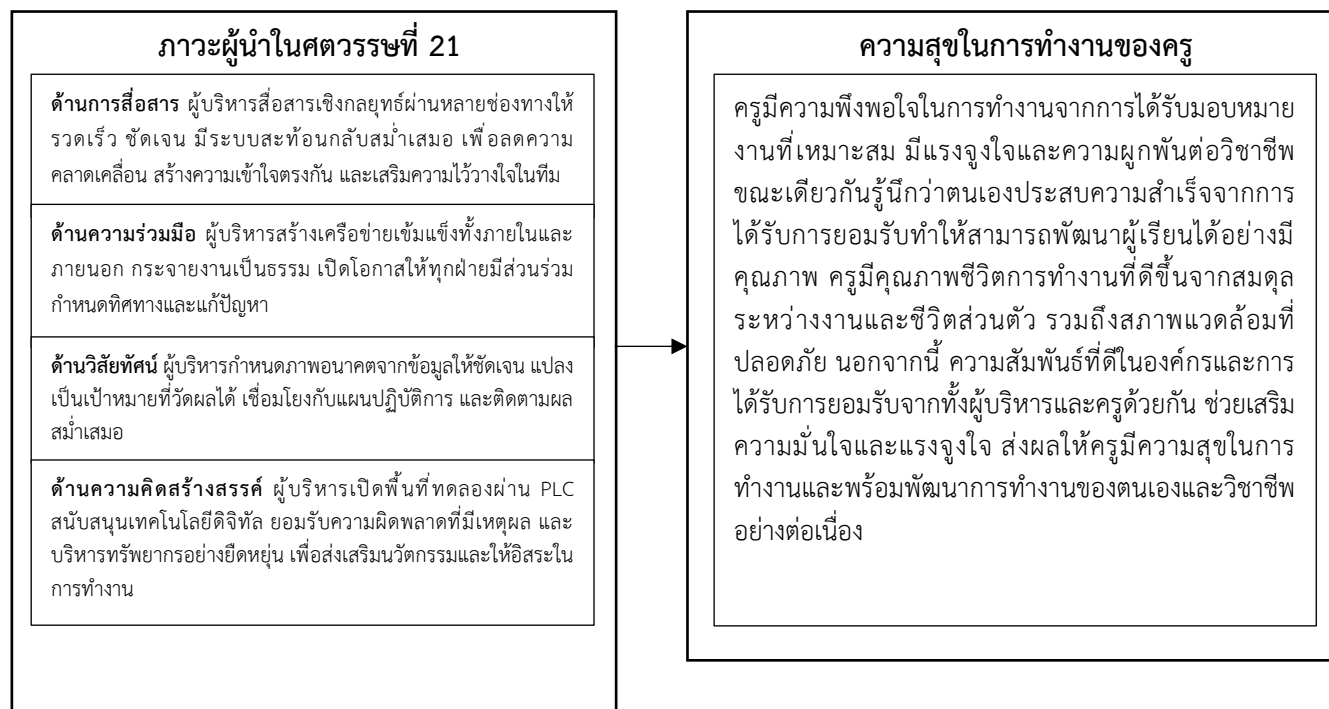
2.1 ควรศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้ได้องค์ประกอบเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู

2.2 การทำงานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เท่านั้น จึงสมควรให้มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูอัตราจ้าง ธุรการ ครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ ภารโรง และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา เนื่องจากในการบริหารจัดการสถานศึกษา มิได้มีเพียงข้าราชการครูเท่านั้นที่อยู่ในสถานศึกษา

2.3 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในโอกาสต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

การสร้างความสุขในการทำงานของครูควรขับเคลื่อนผ่านหลักการบริหารเชิงระบบ โดยเน้นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การสื่อสาร ความร่วมมือ วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างชัดเจนต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม กำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง และเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารนำเอาผลการวิจัยมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษาปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร จะช่วยยกระดับความพึงพอใจ ความสำเร็จ คุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ในองค์กร และการยอมรับ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ มีความผูกพันกับองค์กร ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น และเกิดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- กัณฑ์กมล กัณฑ์โสพัตร, อุไรรัตน์ แยมขุติ และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารการเรียนรู้สมัยใหม่, ปีที่ 9 ฉบับที่ 12 ประจำเดือนธันวาคม 2567, หน้า 172-188.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณัฐชนนธ์ คงอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, ปีที่ 28
ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2566, หน้า 65-83.
- ธีรพัฒน์ ช้อยนิม และทัศนะ ศรีปิตตา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน
กรกฎาคม - ธันวาคม 2567, หน้า 225-238.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, ปีที่ 2
ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2560, หน้า 99-113.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น.(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุริยวิถีสาส์น.
- ปิยมาภรณ์ โตเชนิก และอานวย ทองโปร่ง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2567,
หน้า 1-15.
- พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5. วารสารมณีเชษฐาราม, ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนกันยายน - ตุลาคม 2567, หน้า 871-882.
- โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Proceedings of the
Graduate School Conference 2018 ครั้งที่ 2, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, หน้า
411-422.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2561). โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขา
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561, หน้า 54-72.
- สุรรัตน์ จิตเจริญ และประหยัด ฤชากุล. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล
ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1
ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2567, หน้า 169-182.
- อาริสา ถิ่นมาบแค และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและ
บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 13 ฉบับที่ 1
ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2568, หน้า 112-127.
- Paula Benevene, et al. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The
Mediating Role of Happiness at Work. Frontiers in Psychology, 10(10), 1-10.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Guidelines for Sustainable Leadership Development for The School Administrator
Under The Jurisdiction of The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1วชิรา ศิรินันท์^{1*}, อำนาจ ชนวงษ์², สายัณห์ ผาน้อย³Vachira Sirinanth^{1*}, Amnaj Chanawongse², Sayan Phanoi³คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1*,2,3}

Education and Liberal Arts Asia Graduate College

Author for Correspondence: Email: wachira6356@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์แล้วสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้การเขียนบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.37) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.45) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = 0.322$ เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความยั่งยืน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านทรัพยากร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 ด้าน รวม 22 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลาย มี 4 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านความลุ่มลึก มี 3 แนวทาง ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม มี 3 แนวทาง ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร มี 3 แนวทาง ด้านที่ 5 ด้านการกระจาย มี 3 แนวทาง ด้านที่ 6 ด้านความยั่งยืน มี 3 แนวทาง และด้านที่ 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Received:21/02/2569, Revised:05/03/2569, Accepted:05/03/2569

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the current conditions, desirable conditions, and priority needs of sustainable leadership among school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to examine guidelines for developing sustainable leadership among school administrators under the same jurisdiction. A mixed-methods research design was employed and conducted in two phases. Phase 1 was a quantitative study. The sample consisted of 330 school administrators and teachers under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, selected by stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire measuring the current and desired conditions of sustainable leadership among school administrators. Phase 2 was a qualitative study. The research instruments included a semi-structured interviews form and an evaluation form used to assess the appropriateness and feasibility of the sustainable leadership development guidelines for school administrators. The statistical methods used for data analysis were mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index (PNI Modified). Qualitative data were analyzed using content analysis with descriptive narration.

The research findings revealed that: (1) The overall current condition of sustainable leadership among school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was at a moderate level ($\bar{x} = 3.37$), while the overall desired condition was at a high level ($\bar{x} = 4.45$). The overall priority needs assessment for developing sustainable leadership yielded a modified Priority Needs Index of 0.322. The three highest priority needs, in descending order, were sustainability, vision, and resources. (2) The guidelines for developing sustainable leadership among school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 comprised seven dimensions with a total of 22 guidelines, namely: diversity (4 guidelines), depth (3 guidelines), equity (3 guidelines), resources (3 guidelines), distribution (3 guidelines), sustainability (3 guidelines), and vision (3 guidelines).

Keyword: Leadership Development Guidelines; Sustainable Leadership; School administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ประเทศไทยจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาในระยะยาวผ่านรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รวมถึงกรอบนโยบายและแผนระดับชาติ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีสมรรถนะ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการศึกษาในระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566; UNESCO, 2015)

ภายใต้กรอบนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพของผู้เรียน แนวคิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (Sustainable Leadership) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเน้นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ระยะยาว รักษามาตรฐานการศึกษา และสร้างระบบการทำงานที่สามารถดำรงอยู่ได้แม้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืนไม่เพียงแต่มีทักษะด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Hargreaves & Fink, 2004: 8-13; Fullan, 2005; Lambert, 2011)

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืนไปใช้ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การศึกษาค้นคว้าเน้นการในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาหลากหลายขนาด ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ทั้งในเขตเมืองและชนบท ความแตกต่างด้านบริบทดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาครูและบุคลากร หรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในพื้นที่นี้จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงและสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมกับบริบท (Bush, 2011; Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010); สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2567)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาเชิงลึกที่มุ่งเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ยังมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่เหมาะสมกับ

บริบทพื้นที่ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้และแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 300 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.943 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.933 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 330 ฉบับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนตุลาคม 2568 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความหมาย

- 4.51 – 5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของ นางลักษณ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2558)

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์)

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และนำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ลักษณะข้อความเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ การพิจารณา คำตอบให้เป็นดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับ น้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	PNI Modified	ลำดับที่
1. ด้านความ หลากหลาย	3.29	0.79	ปานกลาง	4.22	0.69	มาก	0.283	6
2. ด้านความ ลุ่มลึก	3.30	0.80	ปานกลาง	4.20	0.74	มาก	0.273	7
3. ด้านความ ยุติธรรม	3.48	0.81	ปานกลาง	4.54	0.49	มากที่สุด	0.305	4
4. ด้านทรัพยากร	3.52	0.53	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด	0.352	3
5. ด้านการกระจาย	3.32	0.53	ปานกลาง	4.32	0.49	มาก	0.301	5
6. ด้านความยั่งยืน	3.29	0.54	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด	0.383	1
7. ด้านการมี วิสัยทัศน์	3.36	0.64	มาก	4.56	0.46	มากที่สุด	0.357	2
เฉลี่ย	3.37	0.66	ปาน กลาง	4.45	0.55	มาก	0.322	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม และรายด้าน พบว่า

สภาพปัจจุบัน ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า ($\bar{X}$ = 3.37, SD = 0.66) ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.52, SD = 0.53) และค่าต่ำที่สุดมี 2 ด้าน คือด้านความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.29, SD = 0.79) และด้านความยั่งยืน ($\bar{X}$ = 3.29, SD = 0.54)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.55$) ค่ามากที่สุด คือ ด้านทรัพยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.49$), และค่าต่ำสุดคือ ด้านความลุ่มลึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.74$)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified = 0.322 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุดคือ ด้านความยั่งยืน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI Modified = 0.383) และต่ำที่สุด คือ ด้านความลุ่มลึก มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.273)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และมี ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) มีทั้งหมด 7 ด้าน รวม 22 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความหลากหลาย มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน 1.2) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 1.3) ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด 1.4) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสุขในการทำงาน 2) ด้านความลุ่มลึก มี 3 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2.2) ผู้บริหารแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ 2.3) ผู้บริหารแสดงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านความยุติธรรม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริงและพิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล 3.2) ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคคล องค์กรให้ถูกต้องโดยทันที 3.3) ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4) ด้านทรัพยากร มี 3 แนวทาง ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารดำเนินการบริหารทรัพยากรตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพเป็นหลัก 4.2) ผู้บริหารวางแผนและจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4.3) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 5) ด้านการกระจาย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารกำหนดแผนงานขององค์กรและแนวทางทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน 5.2) ผู้บริหารวางรูปแบบการแบ่งงานและสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ 5.3) ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน 6) ด้านความยั่งยืน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 6.1) ผู้บริหารนำแนวคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 6.2) ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพัฒนา 6.3) ผู้บริหารสร้างระบบติดตามประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 7.1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและภาพอนาคตของโรงเรียน อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทจริง 7.2) ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์

ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และ 7.3) ผู้บริหารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ ในการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.37$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทรัพยากร สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบในระดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้รับการอบรมและกำกับติดตามด้านการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรตามนโยบายของต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านความยั่งยืนและด้านการมีวิสัยทัศน์ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก ซึ่งอาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การขาดระบบสืบทอดงาน และการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผนระยะยาว ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ หิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลาณิกิจ (2566: 14-32) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากแต่ยังมีความแตกต่างตามบริบทโรงเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves และ Fink (2006) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนต้องอาศัยการสร้างระบบและความต่อเนื่อง ซึ่งมักเป็นประเด็นที่สถานศึกษายังพัฒนาได้ไม่เต็มที่

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$) โดยด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านความล้มลุกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาจำนวนมากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นธรรมจึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความเชื่อมั่นของชุมชน ในขณะเดียวกัน ความคาดหวังด้านความล้มลุกสะท้อนว่าครูต้องการผู้บริหารที่มีความรู้เชิงลึกทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และบริบทชุมชน สามารถเป็นผู้นำทางวิชาชีพและเป็นที่พึ่งด้านวิชาการได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์ (2558: 45-58) และ วสันต์ ศักดาศักดิ์, มินมาส พรานป่า, และเบญจวรรณ ศรีมารุต (2565: 89-104) ที่พบว่า ครูมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารในระดับสูง โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรและการเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) ที่มองว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเรียนรู้ขององค์กร

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน โดยใช้ดัชนี PNI Modified มีค่าสูงสุดในด้านความยั่งยืน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาในประเด็นการกำหนดทิศทางระยะยาว การสร้างระบบงานที่ไม่ขึ้นกับบุคคล การจัดสรรงบประมาณอย่างยั่งยืน และการสร้างความต่อเนื่องของโครงการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การลดลงของจำนวนนักเรียน การขาดแคลนครู และความจำเป็นในการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ทำให้การบริหารแบบยั่งยืนเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขวิเลิศ คำอู่สาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง, และเพชรสุดา ภูมิพันธ์

(2565: 266-273) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นด้านความยั่งยืนและทรัพยากรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves (2007) ที่เห็นว่าผู้นำแบบยั่งยืนต้องสร้างระบบที่องค์กรสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีผู้นำคนเดิมก็ตาม

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 22 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความยั่งยืนและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอระยะที่ 1 ผสมกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 22 แนวทาง หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

6.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะ ด้านความหลากหลายและด้านความยั่งยืน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการพัฒนาระบบงานที่มีความต่อเนื่องในระยะยาว ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ในด้านความยั่งยืน ซึ่งเป็นด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารที่มีความต่อเนื่องและไม่ขึ้นกับบุคคล ผู้บริหารควรเน้นการวางแผนระยะยาว การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างงานที่เอื้อต่อการสืบทอดภารกิจ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถคงคุณภาพและพัฒนาได้อย่างมั่นคง แม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือบุคลากรหลัก

6.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนยาว สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และทิศทางของการพัฒนาของสถานศึกษาในทุกมิติ ให้มีความร่วมมือกันของบุคลากรใน

องค์กร ในการยกระดับคุณภาพของการบริหารจัดการ สามารถเสนอแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม

6.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืนอันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาและผลักดันเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนพร้อมทั้งศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

6.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ค้นพบโดยรวมในแต่ละด้านคือองค์ความรู้ในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อและคำนึงถึงความหลากหลาย ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สามารถบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลอย่างคุ้มค่า กระจายอำนาจและโอกาสทางการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอย่างลุ่มลึก มีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว สรุปได้ดังภาพที่ 1

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลาย ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส คำนึง และมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านความลุ่มลึก ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญ คล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ และบริหารงานอย่างมีอาชีพ

ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โปร่งใส ปราศจากอคติและผลประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักความถูกต้อง และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม

ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร ผู้นำต้องบริหารบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอย่างเป็นระบบ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ทรัพยากรถูกใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและสนับสนุนเป้าหมายองค์กร

ด้านที่ 5 ด้านการกระจาย ผู้นำต้องกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน สร้างความร่วมมือ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในองค์กร

ด้านที่ 6 ด้านความยั่งยืน ผู้นำต้องบริหารจัดการทรัพยากรและองค์ความรู้รอบคอบ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร

ด้านที่ 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายและกรอบการทำงานที่ชัดเจน เปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทาง

สรุป องค์ความรู้ในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ต้องบริหารโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บริหารอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2558, หน้า 45–58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วสันต์ ศักดาศักดิ์, มินมาส พรานป่า, และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น**. Journal of Education Studies, ปีที่ 50 ฉบับที่ 1, ประจำเดือน มกราคม-มีนาคม 2565, หน้า 1-14.
- สุขวิเลิศ คำอู่สาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง, และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์. (2565). **ความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา**. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 11 ฉบับที่ 41 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565, หน้า 266-273.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2567). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567**. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- หิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). **ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2566, หน้า 14-32.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management*. London: Sage Publications.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). *Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement?*. Educational Management Administration & Leadership, 38(6), 654-678.
- Hargreaves, A. (2007). *Sustainable leadership and development in education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hargreaves, A., and Fink, D. (2004). *The seven principles of sustainable leadership*. Educational Leadership 61(7), 8-13.
- Hargreaves, A., and Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lambert, L. (2011). *Leadership capacity for lasting school improvement*. Alexandria, VA: ASCD.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. Paris: UNESCO.

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**
**Relationship between Transformational Leadership of Administrators and Working
Motivation of Teachers in Schools**
under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

กานติมา สารนอก^{1*} อาคม อึ้งพวง²

Kantima Sannok^{1*} Arkom Eungpuang²

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1*,2}

Northeastern University

Author for Correspondence : Email: aomamsn11@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านโดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.78 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .653

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารโรงเรียน

Received:16/02/2569, Revised: 15/03/2569, Accepted:17/03/2569

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of the transformational leadership of the school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study work motivation of the teachers, and 3) to study the relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The samples of this study were 338 administrators and

teachers in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022. A five-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument validated by three experts through the Index of Objective Congruence (IOC) scored between 0.60-1.00, and the reliability by Cronbach's alpha coefficient scored 0.78. Frequencies, percentages, means, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient were statistically used. The results were as follows:

1. The level of the transformational leadership of the school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.08)
2. The work motivation of the teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.07)
3. The relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation of the teachers in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was positive at a medium level which was statistically significant at .01 and the correlation coefficient (r) at .653

Keywords: Transformational leadership; Teacher's Work Motivation; Primary school

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาในหลายยุคสมัย และเกิดขึ้นในทุก ๆ ประเทศทั่วโลก เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยในขณะนั้น ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานประเทศ หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อหลายด้านในภาพรวมใหญ่ ประเทศไทยเองก็เป็นหนึ่งในประเทศที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของประเทศเช่นกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานคือ การศึกษา เพราะ การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศต่อไป

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะบทบาทของสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การพัฒนา คือ ผู้บริหาร ดังที่ (Jones et al, 1969) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ดังนี้ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตนเอง รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารย่อมต้องมองเห็นจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมากกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักเลือกใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หน้าที่ และความเหมาะสม เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน ห่วงใยในสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง และที่สำคัญคือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องให้บริการชุมชนและให้ความร่วมมือในการให้บริการกับประชาชนด้วยความเต็มใจ อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านการจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนทั้งนักเรียนและครูผู้สอน อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้จักประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำของ Burns โดย Bernard M. Bass มีการอธิบายทฤษฎีให้มีความละเอียดมากขึ้นและชี้ให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดย Bernard M. Bass (อ้างถึงใน อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่

เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดและการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสัจจะแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (well-being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชักนำเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเปรียบดังสัญลักษณ์ของโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจตุรมวลพลังของทุกคน ดังนั้น หากผู้บริหารมีความสามารถ รอบรู้ รอบด้าน เฉลียวฉลาด ก็จะสามารถนำโรงเรียนไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี อีกทั้งหากผู้บริหารมีเมตตาจิตต่อเพื่อนร่วมงาน มีศิลปะในการพูดด้วยแล้ว จะส่งผลให้คณะครูหรือเพื่อนร่วมองค์กรเกิดแรงจูงใจในทางบวก เกิดความรักใคร่ ความนับถือ และการรวมใจกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ตั้งเอาไว้ด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อบุคคลในโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุม การบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา สมพร สุทัศนีย์ (2551) ได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ อารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานการขาดงานและการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและเกี่ยวกันอย่างขาดไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ว่าการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่

อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนสถานศึกษา 262 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,753 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้บริหาร จำนวน 65 คน ครูผู้สอน จำนวน 273 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวความคิด ของบาส และอวลีโอ (Bass and Avolio)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

4.50 – 5.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้ การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและ การปรับปรุงพัฒนา

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และความสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและประเมินดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC แต่ละข้อ โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหาร ครู กลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.78

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัย จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทาง My office , Google Form และ ในบางแห่ง ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 62.10 มี อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 41.10 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.30 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นครู ร้อยละ 81.10 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 0 -10 ปี ร้อยละ 67.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.04) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพ นับถือ และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.06) 2) ผู้บริหารสามารถพูดให้เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.05) และน้อยที่สุด ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.01)

2) การสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.06) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงาน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.07) 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.06) และน้อยที่สุดผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมสร้าง เจตคติที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.04)

3) การกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.11) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการพูดคุย หรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกันอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.10) 2) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.10) และน้อยที่สุดมีผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.04)

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.14) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.15) 2) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็น อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.14) และน้อยที่สุดผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.11)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความ

เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมากทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.13) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.15) 2) ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.14) และน้อยที่สุดท่านมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.10)

2) ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.04) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.13) 2) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.08) และน้อยที่สุดท่านได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.97)

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.02) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.10) 2) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ และน้อยที่สุดงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.09) และน้อยที่สุดท่านรู้สึกว่าการร่วมงานมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข มีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.89)

4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.08) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.18) 2) ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และน้อยที่สุดท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.97)

5) ครูด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.07) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.15) 2) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.14) และน้อยที่สุดท่านใช้ความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.95)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

H1: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	.189**	.309**	.181**	.221**	.197**	.265**
X ₂	.386**	.434**	.252**	.352**	.338**	.432**
X ₃	.525**	.496**	.348**	.415**	.477**	.558**
X ₄	.633**	.550**	.435**	.566**	.561**	.678**
X _{tot}	.582**	.604**	.414**	.526**	.531**	.653**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653** ในลักษณะคล้อยตามกัน

5. อภิปรายผล

การวิจัยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.08) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาที่ตั้งไว้และเป็นไปตามนโยบายที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood, Jantzi, & Fernandez, 1994 อ้างถึงใน อังคณา ทิฏฐิเวียง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติ งานดีจะส่งผลกระทบต่อนักเรียน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ รวมถึงมีการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำที่จะสามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์วิท กล้าหาญ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การกระตุ้นเชิงวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกัน เป็นทีม 4 องค์ประกอบ การขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิควิธีการต่างๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรรณ ทองปั้น (2552) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่าความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเองแล้ว ยังต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษา
2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน

7. ข้อค้นพบ/องค์ความรู้จากงานวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความสำเร็จของโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากการทำงานเป็นทีมและการที่ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ครูเพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อโลก ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครู ช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดีและครูมีขวัญกำลังใจ นักเรียนจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

8. บรรณานุกรม

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

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

ปรกรณ์วิท กล้าหาญ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไผท แถบเงิน. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **การบริหารการตลาดแนวใหม่.** กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อังคณา ทีภูเวียง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Jones, J.J., et al., (1969). **Secondary school administration.** New York: McGraw-Hill.

ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Factors of Using Information Technology Affecting the School Administration in BANI World Era under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

ศันสนีย์ โพธิ์ตาทอง^{1*}, ยุทธศาสตร์ กงเพชร²

Sansanee Phohtitathong^{1*}, Yuttasart Kongpetch²

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1*,2}

Faculty of Educational Administration, Northeastern University

Author for Correspondence: E-mail: Sansanee.pho@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) ศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงทำนาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 311 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.44) 2) การบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.47) 3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าในรูปของคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World และด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.10 มีสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ($\hat{Y}_i$) = $1.087 + 0.347X_2 + 0.145X_1 + 0.120X_3 + 0.107X_5$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\hat{Z}_{yi}$) = $0.523Z_{x2} + 0.177Z_{x1} + 0.147Z_{x3} + 0.140Z_{x5}$

คำสำคัญ: ปัจจัย, เทคโนโลยีสารสนเทศ; การบริหารงาน; สถานศึกษา; ยุค BANI World

Received:02/03/2569, Revised:27/03/2569, Accepted: 29/03/2569

Abstract

This research aimed to: (1) investigate factors related to the use of information technology in schools in the BANI World era under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4; (2) examine school administration in the BANI World era under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4; and (3) analyze the predictive power of factors related to the use of information technology affecting school administration in the BANI World era under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. This study employed a predictive research design. The sample consisted of 311 school administrators and teachers working in schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the factors related to the use of information technology in schools in the BANI World era, overall and in each aspect, were at a high level ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.44); 2) school administration in the BANI World era, overall and in each aspect, was also at a high level ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.47); and 3) the predictive power of factors related to the use of information technology affecting school administration in the BANI World era under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 had the highest standardized regression coefficient, followed by digital competency of teachers in the BANI World era, information technology infrastructure, information technology policy in the BANI World era, and technological leadership in the BANI World era. The multiple correlation coefficient was 0.807, which was statistically significant at the .01 level, and the predictive power was 65.10 percent. The predictive equations were as follows: the unstandardized score equation was $(\hat{Y}_i) = 1.087 + 0.347X_2 + 0.145X_1 + 0.120X_3 + 0.107X_5$ and the standardized score equation was $(\hat{Z}_{yi}) = 0.523ZX_2 + 0.177ZX_1 + 0.147ZX_3 + 0.140ZX_5$

Keywords: Factors; Information Technology; Administration; School; BANI World Era

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทเชิงกลยุทธ์ในการปฏิรูปการศึกษา โดยเป็นเครื่องมือหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทิศทางดังกล่าวสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 65 ที่ระบุให้รัฐส่งเสริมการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นคนไทยคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ผ่านกลไกการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) การบริหารการศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับบริบทโลกยุค BANI World ซึ่งเป็นสถานะที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) ความไม่เป็นเส้นตรง (Non-linear) และความไม่ชัดเจนจนยากจะเข้าใจ (Incomprehensible) การบริหารการศึกษาในยุคนี้จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่คาดฝัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อวิกฤตและความเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาไม่ได้ได้อย่างฉับไว การบริหารการศึกษาในยุคแห่งความผันผวนต้องอาศัยความยืดหยุ่นทางกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน (อรรถพล สังขวาสี, 2565)

ในการบริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้านหลัก ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้แก่ 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) เพื่อให้การดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี, ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครู, ด้านนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ, ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 ที่ได้ขับเคลื่อนนโยบายผ่านรูปแบบ INNOVATION KAEN 4 Model เพื่อยกระดับสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4, 2567) จะเห็นได้ว่าในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางดิจิทัลและนวัตกรรมเทคโนโลยีได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประเมิน จัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2564)

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ เก่ง ดี และมีความสุข พร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในโลกแห่งความไม่แน่นอนสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย โดยมีวิธีการดังนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากโรงเรียน 174 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 146 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,393 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

3.2. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1993: 1-55) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (5 ด้าน)

ตอนที่ 3 การบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World (4 ด้าน)

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity): ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

3.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability): นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.912 – 0.933 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.911

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บ 15 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยและการบริหารงานและการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World โดยภาพรวม

ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยุค BANI World	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World	3.89	0.58	มาก	5
2) ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World	4.11	0.72	มาก	2
3) ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World	4.04	0.58	มาก	3
4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World	3.93	0.57	มาก	4

ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยุค BANI World	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
5) ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World	4.29	0.61	มาก	1
ภาพรวม	4.05	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.72) ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.58) และด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.57) ตามลำดับ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World โดยภาพรวม

การบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการบริหารงานวิชาการยุค BANI World	4.13	0.72	มาก	1
2) ด้านการบริหารงานงบประมาณยุค BANI World	4.03	0.61	มาก	3
3) ด้านการบริหารงานบุคคลยุค BANI World	4.06	0.67	มาก	2
4) ด้านการบริหารงานทั่วไปยุค BANI World	3.87	0.63	มาก	4
ภาพรวม	4.02	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.2 การบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.61) ด้านการบริหารงานงบประมาณยุค BANI World ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.67) ตามลำดับ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.63)

4.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัวของปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ตัวแปรอิสระ	R	R ²	Adjust R ²	St. Error of the estimate	F	Sig.
X ₂	0.763	0.582	0.581	0.30605	430.529**	0.000
X ₂ , X ₁ ,	0.789	0.623	0.620	0.29127	33.159**	0.000
X ₂ , X ₁ , X ₅	0.802	0.643	0.639	0.28392	17.143**	0.000
X ₂ , X ₁ , X ₅ , X ₃	0.807	0.651	0.646	0.28121	6.942**	0.009

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรจากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตั้งแต่ 0.763 ถึง 0.807 นั่นคือ เมื่อใส่ตัวแปรด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World (X₂) เข้าไปในสมการเพียงตัวเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเท่ากับ 0.763 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₁) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเท่ากับ 0.789 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World (X₅) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.802 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₃) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.807 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรมีผลต่อการทำนายของการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World (X₄) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลความหมายได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World

ตัวแปรปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่นำไปเข้าในสมการถดถอย ตัวแปรที่ 1 ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World ร้อยละ 58.20 (R² = 0.582) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่ 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 62.30 (R² = 0.623) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่ 3 ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 64.30 (R² = 0.643) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรที่ 4 ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา ยุค BANI World เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65.10 (R² = 0.651) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน β

ตัวแปรอิสระ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t-test	P-value
	B	Std. Error	β		
(Constant)	1.087	0.146		7.438	0.000
X ₂	0.347	0.036	0.523	9.630	0.000
X ₁	0.145	0.032	0.177	4.477	0.000
X ₅	0.107	0.028	0.140	3.839	0.000
X ₃	0.120	0.045	0.147	2.635	0.009
R=0.807, R ² =0.651, AdjustR ² = 0.646, STD. Error= 0.28121, F= 6.942					

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวแปรทำนายปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อนำ ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World (X₂) ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₁) ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World (X₅) และด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₃) เข้าสมการถดถอยแล้ว ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.807 (R = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 65.10 (R² = 0.651) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในรูปของคะแนนดิบมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World (X₂) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₁) ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₃) และด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World (X₅) ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรูปของคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.347, 0.145, 0.120 และ 0.107 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World (X₂) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₁) ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World (X₃) และด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World (X₅) ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.523, 0.177, 0.147 และ 0.140ตามลำดับ ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World (X₄) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลความหมายได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$(\hat{Y}_i) 1.087 + 0.347X_2 + 0.145X_1 + 0.120X_3 + 0.107X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$(\hat{Z}_{yi}) = 0.523Z_{x2} + 0.177Z_{x1} + 0.147Z_{x3} + 0.140Z_{x5}$$

5.อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

5.1 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.44) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีความตื่นตัวในการสร้างระบบกำกับดูแลข้อมูลและการวางกลยุทธ์โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อลดความวิตกกังวล ของบุคลากรในสภาวะที่โลกมีความผันผวน การบริหารงานในยุคนี้เน้นไปที่การปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิตะวัน เนตรทอง (2562: 217-234) และสิริพร มิ่งวงศ์ธรรม (2566) ที่ระบุว่าการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ช่วยลดอุปสรรคในการสื่อสารและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวขององค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.61) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงที่ช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองเป็นพลเมืองดิจิทัล และมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และลดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Faremi (2023: 31-45) ที่เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีคือปัจจัยตัดสินใจที่ช่วยให้สถานศึกษาจัดการกับความไม่แน่นอนได้ โดยเฉพาะการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤต ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับผลงานของพิตะวัน เนตรทอง (2562: 217-234) ที่สรุปว่าภาวะผู้นำด้าน ICT ของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

5.2 บริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}= 4.02$, S.D.=0.47) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร มีการปรับใช้กลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรับมือกับความซับซ้อนของโลกปัจจุบัน โดยมีการบริหารจัดการ

งบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนเพื่อสร้างความคล่องตัวให้กับองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของยูไนี บากา (2563) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยระบุชัดเจนว่า การนำนวัตกรรมดิจิทัลมาบูรณาการในงานวิชาการและงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการตรวจสอบข้อมูล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนส่งผลให้องค์กรเกิดความคล่องตัวและสามารถตัดสินใจบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างรวดเร็วท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akpan et al. (2020: 28-46) ที่ยืนยันว่าการนำระบบสารสนเทศมาช่วยให้อำนวยการบริหารจัดการทรัพยากรมีความถูกต้องและมีเสถียรภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการยุค BANI World มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.72$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการยกระดับสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อบ่มเพาะทักษะการคิดขั้นสูง ปรับปรุงระบบนิเทศติดตามและประกันคุณภาพภายในให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ส่งผลให้หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งปัจจัยเชิงกลยุทธ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อลดความเปราะบางและความไม่แน่นอนของผู้เรียนในอนาคต อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถหยั่งยืนได้อย่างมั่นคงในโลกที่มีความซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ศรีสุข และคณะ (2565: 356-370) ที่พบว่ากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญ โดยผลการวิจัยระบุอย่างชัดเจนว่า การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ มีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก และเป็นกลไกหลักที่ทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างเท่าทัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Magzan & Aleksic-Maslac (2009: 234-238) ที่สรุปผลการวิจัยว่า การสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการใช้เครือข่ายสารสนเทศเพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ เป็นปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยช่วยสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษาในระดับสากล แม้จะอยู่ในสภาวะที่ข้อมูลมีความซับซ้อนและเข้าใจยากก็ตาม

5.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World โดยรวมได้ดีมี 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World และด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.807 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 65.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่าการบริหารงาน

ของสถานศึกษาท่ามกลางสภาวะโลกที่มีความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) ความไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความยากต่อการเข้าใจ (Incomprehensible) หรือบริบท BANI World นั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่สอดประสานกันอย่างเป็นระบบระหว่างทรัพยากรบุคคล โครงสร้างพื้นฐานและกลไกการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่าด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะครูผู้ปฏิบัติงานคือกลไกสำคัญที่สุดในการเผชิญหน้ากับความผันผวน สมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World ที่มีความเปราะบาง (Brittle) และไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) คือฟันเฟืองสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นความยืดหยุ่น (Resilience) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Davis (1989:319–340) การยอมรับเทคโนโลยี Technology Acceptance Model (TAM) ที่ระบุว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเป็นปัจจัยตัดสินใจสำคัญในการยอมรับและใช้เทคโนโลยีเข้าสู่การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Scherer et al. (2021) ที่พบว่าความเชื่อมั่นในตนเองด้านดิจิทัล (Digital Self-efficacy) ของครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนในภาวะวิกฤต และสอดคล้องกับ สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม (2566) ที่เน้นย้ำว่าการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องคือแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนยุคดิจิทัล สมรรถนะของครูในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Akpan et al. (2020: 28-46) ที่ศึกษาในประเทศไนจีเรีย ซึ่งเน้นย้ำว่าการสนับสนุนครูให้ได้รับการฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอจะช่วยเพิ่มคุณภาพการเข้าถึง การศึกษาและการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World แสดงให้เห็นว่า ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ดิจิทัล ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทองพูล (2564) ที่พบว่าความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา เช่นเดียวกับ สมชาย ศรีสุข และคณะ (2565: 356-370) ที่ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างพื้นฐานและระบบเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาต้องส่งเสริมเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Keitany et al. (2023: 1377–1389) ในประเทศเคนยาได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า แม้ผู้บริหารจะยินดีสนับสนุน แต่หากอินเทอร์เน็ตไม่เสถียรหรือขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้นก็จะไม่สามารถส่งผลต่อการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการย้ำเตือนถึงความเปราะบางในยุค BANI World ที่ต้องเตรียมระบบให้พร้อมรับมือกับความไม่เสถียร ในด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Faremi (2023: 31–45) ที่ระบุว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญมากในการกำกับดูแลและนำ ICT มาใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม (2566) ที่พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรด้านภาวะผู้นำส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีใน

การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างการแข่งขันผ่านนโยบายที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความไม่แน่นอนของโลกในปัจจุบัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากการศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World พบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุค BANI World มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต่อยอดบทบาทจากการเป็นผู้อำนวยความสะดวกไปสู่การเป็นผู้นำต้นแบบเชิงกลยุทธ์ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำที่กล้าทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยลดความวิตกกังวลของบุคลากร และกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในยุค BANI World ได้ 6.1.2

จากการศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการยุค BANI World มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการนิเทศติดตามและประกันคุณภาพการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

6.1.3 จากการศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ท่ามกลางความสับสนและความยากต่อการเข้าใจ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องและสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

6.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

7.องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษายุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูยุค BANI World ด้านนโยบายทางเทคโนโลยีสารสนเทศยุค BANI World ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลยุค BANI World และด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยียุค BANI World สรุปได้ดังภาพที่ 1



8. บรรณานุกรม

- ดาวรุกรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิฑะวัน เนตรทอง. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาจุฬาราชการ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2562, หน้า 217-234.
- ยูไฮนี บากา. (2563). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). เล่ม 136 ตอนที่ 57ก, หน้า 49-53.
- วนิดา ทองพล. (2564). การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วานิช อินคองาม. (2561). **ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขา การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมชาย ศรีสุข, สุภาพร พงศ์วิญญูโอภาส และ อติเรก พันเชื้อ. (2565). **กลยุทธ์การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1 และ เขต 2**. วารสารรัชต์ภาคย์, ปีที่ 16 ฉบับที่ 49, ประจำเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2565, หน้า 356-370.
- สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม. (2566). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.อรธพล สังขาสี. (2565). **ทิศทางการจัดการศึกษาไทยภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Akpan, I. U., Dung, E. B., & Ibegbulam, C. A. (2020). **Impact of information and communications technology on school administration in Nigeria secondary education**. International Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 6(11), 28-46.
- Cronbach, L. J.(1990). **Essentials of psychology testing**. Retrieved from <https://shorturl.asia/sU69z>, Accessed on 12th October 2024.
- Davis, F. D. (1989). **Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology**. MIS Quarterly, 13(3), 319–340.
- Faremi, S. (2023). **Information and communication technology (ICT) in the service of administration and supervision in Nigeria public schools**. Nigerian Journal of Social Work Education, 19, 31–45.

- Magzan, M., & Aleksić-Maslač, K. (2009). **ICT as an Effective Tool for Internationalization of Higher Education.** In Proceedings of the 13th World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2009), Orlando, Florida, USA, July 10-13, 2009, 234-238.
- Keitany, B. J., Kihara, A., & Anyango, C. (2023). **Influence of ICT infrastructure on performance of public secondary schools in Kenya.** International Journal of Social Science and Humanities Research, 11(4), 1377–1389.
- Likert, R. (1993). **A technique for the measurement of attitude.** Archives of Psychology, 140, 1–55.
- Scherer, R., Howard, S. K., Tondeur, J., & Siddiq, F. (2021). **A review of teaching and learning in school during the COVID-19 pandemic: One year into the distance learning quake.** Computers & Education Open, 2, 100040.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York, NY: Harper & Row.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Digital Leadership of School Administrators Affecting Competency of Teachers in Schools
under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4อุทัยวรรณ โพธิ์สม^{1*}, ชาตชาย เกตุพรหม²Utaiwan Phosom^{1*}, ChatChai Getprom²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1,2}

Faculty of Educational Administration Northeastern University, Thailand

Author for Correspondence: Email: utaiwanjomjam@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาและ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงทำนาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 รวมจำนวนทั้งสิ้น 319 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.895 และสมรรถนะของครูเท่ากับ 0.889 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.91) 2) สมรรถนะของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95) 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าในรูปของคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.887 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.70 มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.452 + 0.295X_1 + 0.260X_3 + 0.078X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.472Z_{x1} + 0.373Z_{x3} + 0.081Z_{x4}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล;สมรรถนะของครู;สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Received: 05/03/2569, Revised 30/03/2569, Accepted: 01/04/2569

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of digital leadership of school administrators ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.91), (2) investigate teachers' competencies ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95), and (3) analyze the predictive power of digital leadership of school administrators affecting teachers' competencies in schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area the Office 4. This study employed a predictive research design. The sample consisted of 319 participants, including 34 school administrators and 285 teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area the Office 4.

The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The reliability coefficients of the questionnaire were 0.895 for digital leadership of school administrators and 0.889 for teachers' competencies, with an overall reliability coefficient of 0.929. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results indicated that the overall level of digital leadership of school administrators was high, as was the overall level of teachers' competencies. Moreover, the digital leadership of school administrators significantly predicted teachers' competencies. Based on standardized scores, digital leadership and technological vision were identified as the strongest predictor, followed by ethics in digital technology usage and support for digital technology utilization in administrative management. The multiple correlation coefficient was 0.887, which was statistically significant at the .05 level, indicating a predictive power of 78.70 percent. The raw score prediction equation was $\hat{Y} = 1.452 + 0.295X_1 + 0.260X_3 + 0.078X_4$, while the standardized score prediction equation was $Z_y = 0.472ZX_1 + 0.373ZX_3 + 0.081ZX_4$.

Keywords: Digital Leadership; Teacher Competency; Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) กำหนดจุดหมายที่ 12 “ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีทักษะความรู้ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง เช่น สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว วงจรชีวิตความรู้ที่สั้นลง และความต้องการแรงงานที่เน้นสมรรถนะมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา รวมถึงผลกระทบจากสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566) จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทดังกล่าว เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ โดยเอื้อให้เกิดการเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างสภาพแวดล้อม

การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการขับเคลื่อนบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ความเชื่อถือ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) ในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี “ภาวะผู้นำดิจิทัล” ที่สามารถใช้ข้อมูลเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ธีระ รุญเจริญ, 2564) ซึ่งในขณะเดียวกัน สมรรถนะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดสมรรถนะสำคัญของครู ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง จริยธรรมวิชาชีพ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งล้วนสอดคล้องกับการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “ภายในปี 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นองค์กรสมรรถนะสูงบนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ” และมี พันธกิจในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีห้องเรียนคุณภาพ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2568) การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนายใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Predictive or Correlational Research) โดยผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 153 คนและครูผู้สอน จำนวน 1,372 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,525 คน (ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปี 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2568 ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 319 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรพหุภาคี คือ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูผู้สอน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) ตำแหน่งปัจจุบัน 3) วิชฐานะ 4) ระดับการศึกษาสูงสุด 5) ประสบการณ์การบริหาร/การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร 5 ด้านคือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) 3) ด้านจริยธรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_4) และ 5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (X_5) มีลักษณะเป็นแบบ มาตราประมาณค่า 5 ระดับคือ 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก, 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง, 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย, 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะประจำสายงานของครูประกอบด้วย จำนวน 11 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) 2) การบริการที่ดี (Y_2) 3) การพัฒนาตนเอง (Y_3) 4) การทำงานเป็นทีม (Y_4) 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) 6) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6) 7) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_7) 8) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8) 9) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_9) 10) ด้านภาวะผู้นำครู (Y_{10}) และ 11) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการเรียนรู้ (Y_{11}) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับคือ 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด, 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก, 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง, 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย, 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3.4.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู และแจกแจงทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำมาจัดทำแบบสอบถาม

3.4.3 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)

3.4.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แสดงว่าเชื่อมั่นสูง

3.4.6 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยประสานขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 และผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างก่อนการนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

3.5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ธันวาคม 2568- มกราคม 2569

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การบริหาร/การทำงาน

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะของครูในสถานศึกษาทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์การแปลผล คือ 4.51 - 5.00 หมายถึง มาก ที่สุด, 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก, 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง, 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย, 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

3.6.3 ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูใน สถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณารูปแบบที่ดีที่สุดในการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการทำนาย

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	4.16	0.99	มาก	1
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (X_2)	4.00	0.89	มาก	4
3. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)	4.14	0.97	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4)	3.99	0.87	มาก	5
5. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการวัดและประเมินผล (X_5)	4.09	0.83	มาก	3
รวม	4.07	0.91	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.97) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการประเมินผล (X_5) ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.83) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (X_2) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.87)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวม

สมรรถนะของครู (Y_i)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	4.13	0.91	มาก	2
2. การบริการที่ดี (Y_2)	4.16	1.00	มาก	1
3. การพัฒนาตนเอง (Y_3)	4.01	1.00	มาก	9
4. การทำงานเป็นทีม (Y_4)	3.99	0.99	มาก	10
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5)	3.95	0.98	มาก	11
6. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6)	4.10	0.93	มาก	4

สมรรถนะของครู (Y_t)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. การพัฒนาผู้เรียน (Y_7)	4.12	0.90	มาก	3
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8)	4.06	0.91	มาก	7
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_9)	4.10	0.90	มาก	5
10. ภาวะผู้นำครู (Y_{10})	4.08	0.92	มาก	6
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_{11})	4.03	0.97	มาก	8
รวม	4.06	0.95	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริการที่ดี (Y_2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 1.00$) รองลงมาคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.91$) การพัฒนาผู้เรียน (Y_7) ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.90$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.93$) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_9) ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.93$) ภาวะผู้นำครู (Y_{10}) ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.92$) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8) ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.91$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_{11}) ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.97$) การพัฒนาตนเอง (Y_3) ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 1.00$) การทำงานเป็นทีม (Y_4) ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.99$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.98$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	P-value
X1	0.870	0.758	0.757	0.246	991.518	.000
X1 X3	0.885	0.783	0.782	0.233	37.373	.000
X1 X3 X4	0.887	0.787	0.785	0.232	5.011	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตั้งแต่ 0.870 ถึง 0.887 จะเห็นว่า เมื่อใส่ตัวแปรด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเท่ากับ 0.870 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเท่ากับ 0.885 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเท่ากับ 0.887 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีผลต่อการพยากรณ์สมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่นำเข้าไปในสมการถดถอย ตัวแปรที่ 1 คือด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสมรรถนะของครูร้อยละ 75.80 ($R^2 = 0.758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ 2 คือด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสมรรถนะของครูร้อยละ 78.30 ($R^2 = 0.783$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ 3 คือด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสมรรถนะของครูร้อยละ 78.70 ($R^2 = 0.787$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณทั้ง 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติถูกนำเข้าสู่สมการ 3 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (X_2) และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล (X_5) ไม่ถูก นำเข้าสู่สมการเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ซึ่งตัวแปรพหุคูณทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) และ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 78.70 ($R^2 = 0.787$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error) เท่ากับ 0.232

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณที่อยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปร พหุคูณ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-value
	B	Std.error	(β)		
(Constant)	1.452	0.100		14.504**	.000
X_1	0.295	0.044	0.472	6.677**	.000
X_3	0.260	0.053	0.373	4.924**	.000
X_4	0.078	0.035	0.081	2.238*	.026
R = 0.887, $R^2 = 0.787$, Adjusted $R^2 = 0.785$, Std.error = 0.232, F = 5.011					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรพหุคูณทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปร X_1 และ X_3 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปร X_4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรพหุคูณทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 78.70 ($R^2 = 0.787$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เพื่อเปรียบเทียบอำนาจในการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูมากที่สุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ($\beta = 0.472$) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ($\beta = 0.373$) และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) ($\beta = 0.081$) ตามลำดับ และมีตัวแปรอีก 2

ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (X_2) และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล (X_5) ไม่ถูกนำเข้าสู่สมการเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.452 + 0.295X_1 + 0.260X_3 + 0.078X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.472Z_{x1} + 0.373Z_{x3} + 0.081Z_{x4}$$

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยข้อมูล เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำของตนเอง สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ การจัดการเรียนรู้การสอน และสามารถนำมาบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการเข้าถึงและเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลจนสามารถนำมาบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง อีกทั้งมีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนจนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนครูผู้สอนให้มีสมรรถนะครูเพิ่มมากขึ้น โดยภาพรวมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขญา โกมลวานิช (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล สุวรรณราชและชลารักษ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2564: 160–177) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2 สมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา

คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำครู การบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมรรถนะครูโดยเห็นว่าสมรรถนะครูเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีการให้บริการที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกลวานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างสร้างสรรค์มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ติดตามงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีคุณภาพ ครูมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อ่อนน้อมถ่อมตน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องปฏิบัติตามกฎต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพเป็นไปตามเกณฑ์หรือสูงกว่าสอดคล้องกับงาน งานวิจัยของ มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดและเข้ามาเป็นตัวแปรแรก คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์เท่ากับ 0.472 รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์เท่ากับ 0.373 และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์เท่ากับ 0.081 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่กำหนดไว้และด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดนั้นอาจเป็นเพราะว่า ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง วางแผน และสร้างวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างกลยุทธ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของครูและบุคลากร การสนับสนุนนวัตกรรม รวมทั้งการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาซึ่งทำได้โดยกำหนดเป็นแผน หรือวิสัยทัศน์โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน อาทิ มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล จัดระบบประเมิน ปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และ ฮาร์ดแวร์ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครู มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกลวานิช (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การมี สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2567: 612-631) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยตัวแปรทำนายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน จากจำนวนทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลซึ่งสามารถทำนายสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษาที่นำเข้าไปในสมการถดถอยตัวแปรที่ 1 คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาร้อยละ 38.90 ($R^2 = 0.389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี มีผลค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

6.1.2 จากการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา พบว่าจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครูและการทำงานเป็นทีม มีผลค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวม ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น

6.1.3 จากการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษา พบว่า มี 2 ด้านที่ไม่ส่งผลได้แก่ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและการสนับสนุนในด้านการจัดการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การจัดหาสื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เพียงพอต่อความต้องการ และการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษามีหลากหลายด้าน ดังนั้นจึงควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นเช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นต้น

6.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อย่างแท้จริง

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) 2) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) และ 3) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_4) ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปแก้ปัญหาหรือยกระดับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้

8. บรรณานุกรม

- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ: Academic Leadership* (ฉบับปรับปรุง). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- ทศพล สุวรรณราช, & ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน - ธันวาคม 2564, หน้า 160-177.
- ธีระ รุญเจริญ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการศึกษา.
- นิยดา เปี่ยมพิชนะ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนเมษายน 2567, หน้า 612-631.
- มนัสพงษ์ เก่งฉลาด. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2568). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นจาก<https://online.anyflip.com/prphs/mfxd/mobile/index.html>, สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน. 2568.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Yamane,Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

An Investigation of Employers' and Alumni's Perspectives on the Bachelor of Arts
Program in Japanese, Faculty of Liberal Arts, University of Phayao

อิทธิพล บัวย้อย^{1*}, พันธุ์พิชญา ปัญญาฟู², ปรีชา ใจหาญ³

ณัฐกร คำปวน⁴, พิรดา โทนชัยภูมิ⁵

Ittiphol Buayoi^{1*}, Phanphitchaya Panyafu², Preecha Jaihar³,

Natthakorn Khampuan⁴, Pirada Tonchaiyaphum⁵

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา^{1*,2,3,4,5}

School of Liberal Arts, University of Phayao

Author for Correspondence: E-mail; ittiphol.bu@up.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อความเหมาะสมของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในมิติด้านโครงสร้างหลักสูตร สมรรถนะที่พึงประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการนำความรู้และทักษะไปใช้จริงในบริบทการทำงานและความต้องการของสังคมในปัจจุบัน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 21 หน่วยงาน และศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 60 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกต่อหลักสูตร

ผลการวิจัย พบว่า ศิษย์เก่ามีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักสูตรด้านโครงสร้างและเนื้อหา รายวิชาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = .688$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นของหลักสูตรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ($\mu = 4.73$, $\sigma = .455$) รองลงมาคือความพร้อมของหลักสูตรในการสนับสนุนสหกิจศึกษาและการฝึกงาน ($\mu = 4.66$, $\sigma = .601$) ในส่วนของผู้ใช้บัณฑิตพบว่ามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = .753$) โดยทักษะด้านภาษาญี่ปุ่นที่ได้รับการประเมินสูงสุด ได้แก่ การใช้ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง ($\mu = 3.90$, $\sigma = .700$) รองลงมาคือทักษะการฟังในสถานการณ์จริง ($\mu = 3.81$, $\sigma = .750$) และทักษะการอ่านเอกสารในงาน ($\mu = 3.67$, $\sigma = .730$)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากถึงมากที่สุด ($\mu = 4.32-4.70$, $\sigma = .610-.671$) โดยทักษะที่ทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการฟัง-พูด ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง (ศิษย์เก่า $\mu = 4.60$, $\sigma = .806$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$) และทักษะที่มี

ความจำเป็นต่อการทำงานในตลาดแรงงานสูงสุด คือ ทักษะภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ (ศิษย์เก่า $\mu = 4.86$, $\sigma = .342$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$)

คำสำคัญ: หลักสูตร; ภาษาญี่ปุ่น; ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

Received:27/03/2569, Revised:12/04/2569, Accepted:15/04/2569

Abstract

This study aimed to examine the opinions of external stakeholders, namely graduate employers and alumni, regarding the appropriateness of the Bachelor of Arts Program in Japanese at the Faculty of Liberal Arts, University of Phayao, in terms of curriculum structure, desired competencies, and instructional management, and to propose guidelines for curriculum development aligned with real-world applications and contemporary societal demands. The study employed quantitative research design, using a questionnaire as the primary data collection instrument. The sample comprised 21 organizations employing graduates and 60 alumni who had graduated within the past five years. The participants were selected through purposive sampling. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, to describe the general characteristics of the respondents as well as the levels of external stakeholders' opinions toward the curriculum.

The findings revealed that alumni rated the overall appropriateness of the curriculum in terms of structure and course content at a high level ($\mu = 4.49$, $\sigma = .688$). The highest-rated component was the flexibility of the curriculum in responding to social and technological changes ($\mu = 4.73$, $\sigma = .455$), followed by the readiness of the curriculum to support cooperative education and internships ($\mu = 4.66$, $\sigma = .601$). In terms of employers, their overall evaluation of graduates' competencies was at a high level ($\mu = 4.00$, $\sigma = .753$). The highest-rated Japanese language skill was the ability to use Japanese in real-life situations ($\mu = 3.90$, $\sigma = .700$), followed by listening skills in real-life contexts ($\mu = 3.81$, $\sigma = .750$) and reading skills for workplace documents ($\mu = 3.67$, $\sigma = .730$).

The comparison between alumni and employers regarding the essential skills for future graduates and labor market demands indicated that both groups shared consistent opinions at a high to the highest level ($\mu = 4.32$ – 4.70 , $\sigma = .610$ – $.671$). The skills most strongly agreed upon by both groups at the highest level were Japanese listening and speaking skills in real-life situations (alumni: $\mu = 4.60$, $\sigma = .806$; employers: $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$). Additionally, the skill considered most essential for the labor market was business Japanese proficiency (alumni: $\mu = 4.86$, $\sigma = .342$; employers: $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$).

Keywords: Curriculum; Japanese Language; External Stakeholders

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในประเทศไทยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความร่วมมือทางการทูต เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น ส่งผลให้ภาษาญี่ปุ่นกลายเป็นภาษาต่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเด็นด้านคุณภาพของบัณฑิต โดยเฉพาะความสามารถในการนำความรู้ทางภาษาไปประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานจริง ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในแวดวงการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Tumsatan, 2025: 16-21)

งานวิจัยด้านการใช้ภาษาญี่ปุ่นในบริบทการทำงานชี้ให้เห็นว่า ผู้ใช้บัณฑิตโดยเฉพาะองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรข้ามชาติ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความรู้เชิงโครงสร้างภาษาเพียงอย่างเดียว หากแต่คาดหวังให้บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการสื่อสารเชิงปฏิบัติ ความสามารถในการใช้ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์เฉพาะทาง และความเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างการทำงานขององค์กรญี่ปุ่น (Daengsubha et al., 2021: 1-7) ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานจริง เช่น การประสานงาน การประชุม การนำเสนอ และการใช้คำศัพท์เฉพาะทาง มีความสำคัญต่อการทำงานมากกว่าผลทดสอบวัดระดับภาษาหรือความรู้เชิงไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว (Yamamoto, 2020: 65-89) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษาในการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นให้สอดคล้องกับบริบทการใช้งานจริงและความคาดหวังของภาคการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกกระดับ โดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนหลักสูตรอย่างเป็นระบบ งานวิจัยในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศฟิลิปปินส์ภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan: SIP) ตั้งแต่การประเมิน การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเชิงระบบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายภาคส่วน มากกว่าการดำเนินงานโดยองค์กรการศึกษาเพียงลำพัง (Nicdao & Ancho, 2020: 219-246)

ในบริบทการศึกษาระดับอุดมศึกษา งานวิจัยของ Johnson et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดบทบาทและการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การวิเคราะห์และพัฒนาเนื้อหา บูรณาการเทคโนโลยี ไปจนถึงการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนว่าการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพควรเป็นกระบวนการเชิงโต้ตอบและต่อเนื่อง ตลอดจนวงจรการพัฒนาหลักสูตร มากกว่าการรับฟังความคิดเห็นในลักษณะเป็นครั้งคราว

สำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กระบวนการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ยังคงอาศัยข้อมูลเชิงบริหาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต และผลการดำเนินงานภายในของหน่วยงานเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาวิจัยเชิงระบบที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของหลักสูตรยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งนี้ ผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ตรงในการนำความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่ได้รับจากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้จริงในบริบทการทำงานและการประกอบอาชีพ ข้อมูลจากกลุ่มดังกล่าวจึงมีความสำคัญ

ต่อการสะท้อนระดับความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรกับความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์จากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่งผลให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรยังไม่เพียงพอที่จะสะท้อนภาพรวมของความเหมาะสม จุดแข็ง ข้อจำกัด และประเด็นที่ควรพัฒนาของหลักสูตรในมิติการนำไปใช้จริงได้อย่างรอบด้านและเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในมิติทางวิชาการและมิติของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนสนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะด้านภาษาญี่ปุ่นและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ประชากร ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีการจ้างงานบัณฑิตของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ให้เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงในการจ้างงานหรือกำกับดูแลบัณฑิตและเป็นผู้ให้ข้อมูลในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 หน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คน เพื่อให้สะท้อนมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง ประเด็นและครอบคลุม

(2) ศิษย์เก่า ประชากร ได้แก่ ศิษย์เก่าของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2562-2566 และประกอบอาชีพในสายงานที่เกี่ยวข้อง โดยจากฐานข้อมูลภาวะการมีงานทำของหลักสูตร พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 145 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างศิษย์เก่าใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ให้เป็นผู้ที่มิประสบการทำงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปีที่สามารถนำความรู้และทักษะจากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรกับความต้องการของตลาดแรงงาน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอาศัยแนวคิดของ Taro Yamane สำหรับประชากรที่มีขนาดจำกัด โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.10 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 59 คน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 60 คน เพื่อความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Analysis) ร่วมกับกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเชิงสมรรถนะ (Competency-based Curriculum Framework) แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบ เช่น ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลทั่วไปที่จำเป็นต่อการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักสูตร สมรรถนะที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มุ่งวัดความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหารายวิชา และสมรรถนะที่คาดหวังจากผู้เรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตร เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมุมมองเพิ่มเติมที่ไม่สามารถสะท้อนผ่านข้อคำถามเชิงปริมาณได้

3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

3.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.78-0.89 แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Forms) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน ก่อนการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามตามหลักจริยธรรมการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามลักษณะของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และตอนที่ 2 ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักสูตร สมรรถนะที่พึงประสงค์ และการจัดการเรียนการสอน การแปลผลระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์การแปลผลตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น และใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อสะท้อนความกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในตอนต้นที่ 3 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ได้

ดำเนินการรวบรวมและจัดหมวดหมู่ประเด็นความคิดเห็น จากนั้นนำเสนอในรูปแบบความถี่ของประเด็นที่ปรากฏ เพื่อสะท้อนแนวโน้มของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์มาเรียบเรียงเชิงพรรณนาเพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผลตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

4. ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มศิษย์เก่า ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มศิษย์เก่า

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มศิษย์เก่า	จำนวน (n = 60)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	52	86.00
ชาย	8	14.00
รวม	60	100.00
ประเภทองค์กรที่ปฏิบัติงาน		
บริษัทเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง	32	53.33
บริษัทเอกชนขนาดใหญ่	20	33.33
องค์กรประเภทอื่น ๆ	8	13.33
รวม	60	100.00
ความถี่ในการใช้ภาษาญี่ปุ่นในองค์กร		
บ่อย	24	40.00
บ่อยมาก	21	35.00
บางครั้ง	15	25.00
รวม	60	100.00
ลักษณะงานที่ทำ		
งานล่าม	16	26.66
งานประสานงานกับบริษัทหรือบุคคลญี่ปุ่น	10	16.66
งานบริหารทั่วไปที่ใช้ภาษาญี่ปุ่น	10	16.66
งานบริการลูกค้าที่เป็นชาวญี่ปุ่น	9	15.00
งานแปลเอกสาร	9	15.00
งานขาย/งานการตลาดญี่ปุ่น	6	10.00
รวม	60	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มศิษย์เก่าจำนวน 60 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีอายุ

เฉลี่ยระหว่าง 22-26 ปี โดยประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ บริษัทเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 การใช้ภาษาญี่ปุ่นในองค์กรระดับความถี่มากที่สุด ได้แก่ ระดับบ่อย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ลักษณะงานที่ทำมากที่สุดได้แก่ งานล่าม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 รองลงมา คือ งานประสานงานกับบริษัทหรือบุคคลญี่ปุ่น และงานบริหารทั่วไปที่ใช้ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต	จำนวน (n = 21)	ร้อยละ
ประเภทของสถานประกอบการ		
บริษัทเอกชนขนาดใหญ่	10	47.62
โรงพยาบาล / สถานพยาบาล	4	19.04
บริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs)	4	19.04
สถาบันการศึกษา	1	4.76
หน่วยงานภาครัฐ	1	4.76
รัฐวิสาหกิจ	1	4.76
รวม	21	100.00
ลักษณะงานที่บัณฑิตปฏิบัติ		
งานบริการลูกค้าที่เป็นชาวญี่ปุ่น	8	38.10
งานล่าม / งานแปลเอกสาร	7	33.30
งานประสานงานกับบริษัทหรือบุคคลญี่ปุ่น	4	19.00
งานบริหารทั่วไปที่ใช้ภาษาญี่ปุ่น	1	4.76
งานขาย/งานการตลาดญี่ปุ่น	1	4.76
รวม	21	100.00

ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการ จำนวน 21 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.62 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มโรงพยาบาล/สถานพยาบาล และบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันที่ร้อยละ 19.04 ขณะที่กลุ่มสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ มีสัดส่วนร้อยละ 4.76 โดยจำนวนบัณฑิตที่จบจากหลักสูตรฯ ทำงานหรือเคยทำงานในสถานประกอบการดังกล่าวข้างต้น มีจำนวนระหว่าง 1-7 คน ด้านลักษณะงานที่บัณฑิตได้ทำมากที่สุดคือ งานบริการลูกค้าที่เป็นชาวญี่ปุ่น ร้อยละ 38.10 รองลงมาคือ งานล่าม/งานแปลเอกสาร ร้อยละ 33.30 และงานประสานงานกับบริษัทหรือบุคคลญี่ปุ่น ร้อยละ 19.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของศิษย์เก่าที่มีต่อโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหารายวิชา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของศิษย์เก่าต่อหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น ด้านโครงสร้างหลักสูตรและด้านเนื้อหาวิชา

ประเด็นศึกษา	(μ)	(σ)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างหลักสูตร			
1) ความเหมาะสมของโครงสร้างรายวิชาโดยรวม	4.26	.778	มาก
2) สัดส่วนของโครงสร้างรายวิชามีความเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะด้านภาษา (ฟัง พูด อ่าน เขียน)	4.40	.717	มาก
3) ความทันสมัยของเนื้อหาและรายวิชา	4.46	.623	มาก
4) ความสมดุลระหว่างการเรียนรู้เชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ	4.26	.778	มาก
5) ความยืดหยุ่นของหลักสูตรรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	4.73	.455	มากที่สุด
6) ความสามารถของหลักสูตรในการบูรณาการข้ามศาสตร์(ภาษา-เทคโนโลยี-วัฒนธรรม)	4.60	.616	มากที่สุด
7) ความพร้อมของหลักสูตรในการสนับสนุนสหกิจศึกษาและการฝึกงาน	4.66	.601	มากที่สุด
รวม	4.48	.692	มาก
ด้านเนื้อหาวิชา			
1) ความเพียงพอของรายวิชาภาษาญี่ปุ่นพื้นฐานถึงระดับกลาง	4.33	.876	มาก
2) ความจำเป็นของรายวิชาทักษะการสื่อสารในสถานการณ์จริง	4.46	.724	มาก
3) ความจำเป็นของรายวิชาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น	4.40	.717	มาก
4) ความเพียงพอของรายวิชาภาษาญี่ปุ่นเฉพาะทาง (เช่น ธุรกิจ อุตสาหกรรม การล่าม)	4.66	.475	มากที่สุด
5) ความจำเป็นของเนื้อหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เกี่ยวข้องกับงานภาษา	4.66	.475	มากที่สุด
รวม	4.50	.682	มาก
ภาพรวมด้านโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาวิชา	4.49	.688	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโครงสร้างหลักสูตรและด้านเนื้อหาวิชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = .688$) และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านโครงสร้างหลักสูตรมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ความยืดหยุ่นของหลักสูตรรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ($\mu = 4.73$, $\sigma = .455$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 7 ความพร้อมของหลักสูตรในการสนับสนุนสหกิจศึกษาและการฝึกงาน ($\mu = 4.66$, $\sigma = .601$) ส่วนด้าน

เนื้อหาภาษามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ความพึงพอใจของรายวิชาภาษาญี่ปุ่นเฉพาะทาง และ ข้อ 5 ความจำเป็นของเนื้อหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เกี่ยวข้องกับงานภาษา ($\mu = 4.66$, $\sigma = .475$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อสมรรถนะของบัณฑิต ดังแสดงในตารางที่ 4
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจที่มีต่อสมรรถนะของบัณฑิต

ประเด็นศึกษา	(μ)	(σ)	ระดับ ความคิดเห็น
ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น			
1) ทักษะการฟังในสถานการณ์จริง	3.81	.750	มาก
2) ทักษะการพูดในสถานการณ์จริง	3.62	.805	มาก
3) ทักษะการอ่านเอกสารงาน/คู่มือ	3.67	.730	มาก
4) ทักษะด้านไวยากรณ์และรูปแบบภาษา	3.62	.740	มาก
5) ทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง	3.90	.700	มาก
รวม	3.72	.733	มาก
สมรรถนะด้าน Soft Skills			
1) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.29	.644	มาก
2) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.19	.680	มาก
3) ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา	4.33	.658	มาก
4) จิตบริการและความเป็นมืออาชีพในงาน	4.38	.669	มาก
5) ความสามารถเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่	4.33	.658	มาก
6) ทักษะคอมพิวเตอร์	4.24	.700	มาก
รวม	4.29	.659	มาก
ภาพรวมด้านสมรรถนะของบัณฑิต	4.00	.753	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่มีต่อสมรรถนะของบัณฑิตที่จบจากหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยพะเยาของผู้ใช้บัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = .753$) โดยความพึงพอใจในความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง ($\mu = 3.90$, $\sigma = .700$) รองลงมาได้แก่ ทักษะการฟังในสถานการณ์จริง ($\mu = 3.81$, $\sigma = .750$) และ ทักษะการอ่านเอกสารงาน/คู่มือ ($\mu = 3.67$, $\sigma = .730$) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในสมรรถนะด้าน Soft Skills ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ จิตบริการและความเป็นมืออาชีพในงาน ($\mu = 4.38$, $\sigma = .669$) รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา และความสามารถเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ($\mu = 4.33$, $\sigma = .658$)

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อความเหมาะสมของรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ดังแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อความเหมาะสมของรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร

ประเด็นศึกษา	ศิษย์เก่า			ผู้ใช้บัณฑิต		
	(μ)	(σ)	ระดับความคิดเห็น	(μ)	(σ)	ระดับความคิดเห็น
รายวิชาเอกบังคับ						
1) ภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 1	4.63	.551	มากที่สุด	3.90	.831	มาก
2) ภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 2	4.63	.551	มากที่สุด	4.04	.740	มาก
3) ภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 3	4.56	.621	มากที่สุด	4.19	.873	มาก
4) ภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 4	4.55	.596	มากที่สุด	4.19	.873	มาก
5) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 1	4.51	.624	มากที่สุด	4.14	.854	มาก
6) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 2	4.51	.624	มากที่สุด	4.14	.854	มาก
7) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 3	4.55	.622	มากที่สุด	4.14	.854	มาก
8) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 4	4.56	.593	มากที่สุด	4.28	.784	มากที่สุด
9) ภาษาญี่ปุ่นชั้นกลาง 1	4.51	.650	มากที่สุด	4.14	.727	มาก
10) ภาษาญี่ปุ่นชั้นกลาง 2	4.46	.724	มาก	3.90	.995	มาก
11) การอ่านภาษาญี่ปุ่นเชิงวิเคราะห์	4.25	.751	มาก	3.90	.700	มาก
12) ภาษาศาสตร์ภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น	4.06	.861	มาก	3.52	1.030	มาก
13) การแปลภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น	4.33	.752	มาก	4.09	.889	มาก
14) ญี่ปุ่นศึกษา	4.25	.795	มาก	3.57	.978	มาก
รวม	4.45	.686	มาก	4.01	.870	มาก
รายวิชาเอกเลือก						
1) ภาษาญี่ปุ่นเชิงสังคมและวัฒนธรรม	4.13	.812	มาก	3.90	.831	มาก
2) ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	4.48	.624	มาก	3.95	.973	มาก
3) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการท่องเที่ยว	4.38	.715	มาก	3.76	1.136	มาก
4) การแปลภาษาญี่ปุ่นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ	4.46	.624	มาก	3.95	.921	มาก
5) การล่ามภาษาญี่ปุ่น	4.41	.698	มาก	4.14	.854	มาก
6) ภาษาญี่ปุ่นเพื่องานอุตสาหกรรม	4.30	.696	มาก	3.61	1.071	มาก
7) การสอนภาษาญี่ปุ่นในฐานะภาษาต่างประเทศ	4.25	.751	มาก	3.57	1.121	มาก
8) ภาษาญี่ปุ่นสำหรับการดูแลบริบาล	4.20	.754	มาก	3.90	1.091	มาก

รวม	4.32	.718	มาก	3.85	1.005	มาก
ภาพรวมด้านความเหมาะสมของรายวิชา ที่เปิดสอนในหลักสูตร	4.41	.700	มาก	3.95	.925	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อความเหมาะสมของรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตรมีความคิดเห็นภาพรวมที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ ระดับมาก (ศิษย์เก่า $\mu = 4.41$, $\sigma = .700$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 3.95$, $\sigma = .925$) ทั้งรายวิชาเอกบังคับและรายวิชาเอกเลือก โดยรายวิชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มเห็นว่ามีเหมาะสม ระดับมากที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 4 (ศิษย์เก่า $\mu = 4.56$, $\sigma = .593$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 4.28$, $\sigma = .784$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นของศิษย์เก่าที่มีต่อความเหมาะสมของรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร รายวิชาเอกบังคับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 1 และรายวิชาภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 2 ($\mu = 4.63$, $\sigma = .551$) รองลงมา ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 3 ($\mu = 4.56$, $\sigma = .621$) และรายวิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 4 ($\mu = 4.56$, $\sigma = .593$) โดยรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รายวิชา ภาษาศาสตร์ภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น ($\mu = 4.06$, $\sigma = .861$) ในรายวิชาเอกเลือก รายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ ($\mu = 4.48$, $\sigma = .624$) น้อยที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นเชิงสังคมและวัฒนธรรม ($\mu = 4.13$, $\sigma = .812$)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อความเหมาะสมของรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร รายวิชาเอกบังคับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร 4 ($\mu = 4.28$, $\sigma = .784$) รองลงมา ได้แก่ รายวิชาภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 3 และรายวิชาภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น 4 ($\mu = 4.19$, $\sigma = .873$) โดยรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รายวิชาภาษาศาสตร์ภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น ($\mu = 3.52$, $\sigma = 1.030$) ในรายวิชาเอกเลือก รายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รายวิชาการล่ามภาษาญี่ปุ่น ($\mu = 4.14$, $\sigma = .854$) และน้อยที่สุด ได้แก่ รายวิชาการสอนภาษาญี่ปุ่นในฐานะภาษาต่างประเทศ ($\mu = 3.57$, $\sigma = 1.121$)

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน

ประเด็นศึกษา	ศิษย์เก่า			ผู้ใช้บัณฑิต		
	(μ)	(σ)	ระดับ ความคิดเห็น	(μ)	(σ)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคต						
1) ทักษะการฟัง-พูดภาษาญี่ปุ่นใน สถานการณ์จริง	4.60	.806	มากที่สุด	4.52	.602	มากที่สุด
2) ทักษะการอ่าน-เขียนเชิงวิชาการ และงานธุรกิจ	4.40	.717	มาก	4.19	.750	มาก

3) ทักษะการแปลและการล่ามในระดับปฏิบัติงาน	4.46	.812	มาก	4.14	.793	มาก
4) ทักษะการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นหรือองค์กรระหว่างประเทศ (เช่น Kaizen, 5ส)	4.66	.601	มากที่สุด	4.14	.727	มาก
5) ความสามารถด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและความเข้าใจวัฒนธรรมญี่ปุ่น	4.86	.342	มากที่สุด	4.33	.730	มาก
6) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานภาษา	4.66	.601	มากที่สุด	4.14	.793	มาก
7) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	4.53	.623	มากที่สุด	4.38	.669	มาก
8) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสื่อสารภายในองค์กรญี่ปุ่น	4.73	.445	มากที่สุด	4.47	.602	มาก
9) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.60	.717	มากที่สุด	4.31	.685	มาก
รวม	4.61	.656	มากที่สุด	4.31	.685	มาก
ด้านทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน						
1) ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	4.86	.342	มากที่สุด	4.52	.602	มากที่สุด
2) ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นสำหรับโรงงานและสายการผลิต	4.73	.578	มากที่สุด	4.14	.727	มาก
3) ความสำคัญของคุณลักษณะด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความเป็นมืออาชีพ	4.80	.403	มากที่สุด	4.47	.602	มาก
4) ความสามารถด้านการจัดการเอกสารภาษาญี่ปุ่น (รายงาน อีเมล บันทึกการประชุม)	4.80	.403	มากที่สุด	4.19	.750	มาก
5) ทักษะการสื่อสารในการประชุม การรายงาน และการประสานงานกับชาวญี่ปุ่น	4.73	.578	มากที่สุด	4.33	.730	มาก
รวม	4.79	.499	มากที่สุด	4.33	.682	มาก

ภาพรวมด้านทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน	4.70	.610	มากที่สุด	4.32	.671	มาก
--	------	------	-----------	------	------	-----

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = .671$) ถึง มากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = .610$) โดยทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นตรงกันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการฟัง-พูดภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง (ศิษย์เก่า $\mu = 4.60$, $\sigma = .806$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$) และทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ (ศิษย์เก่า $\mu = 4.86$, $\sigma = .342$ ผู้ใช้บัณฑิต $\mu = 4.52$, $\sigma = .602$)

หากมองแบบรายด้าน ความคิดเห็นของศิษย์เก่าที่มีต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคต ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและความเข้าใจวัฒนธรรมญี่ปุ่น ($\mu = 4.86$, $\sigma = .342$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสื่อสารภายในองค์กรญี่ปุ่น ($\mu = 4.73$, $\sigma = .445$) และทักษะการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นหรือองค์กรระหว่างประเทศ (เช่น Kaizen, 5 ส) รวมไปถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานภาษา ($\mu = 4.66$, $\sigma = .601$) โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการอ่าน-เขียนเชิงวิชาการและงานธุรกิจ ($\mu = 4.40$, $\sigma = .717$) ในด้านทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ ($\mu = 4.86$, $\sigma = .342$) น้อยที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นสำหรับโรงงานและสายการผลิต และทักษะการสื่อสารในการประชุม การรายงาน และการประสานงานกับชาวญี่ปุ่น ($\mu = 4.73$, $\sigma = .578$)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคต ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการฟัง-พูดภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์จริง ($\mu = 4.52$, $\sigma = .602$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสื่อสารภายในองค์กรญี่ปุ่น ($\mu = 4.47$, $\sigma = .602$) และ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ($\mu = 4.38$, $\sigma = .669$) โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการแปลและการล่ามในระดับปฏิบัติงาน ($\mu = 4.14$, $\sigma = .793$) ทักษะการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นหรือองค์กรระหว่างประเทศ (เช่น Kaizen, 5 ส) ($\mu = 4.14$, $\sigma = .727$) และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานภาษา ($\mu = 4.14$, $\sigma = .793$) ในด้านทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ ($\mu = 4.52$, $\sigma = .602$) น้อยที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นของทักษะภาษาญี่ปุ่นสำหรับโรงงานและสายการผลิต ($\mu = 4.14$, $\sigma = .727$)

4.6 ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิตต่อหลักสูตรและรายวิชา ดังแสดงในตารางที่ 7

ตาราง 7 แสดงความถี่และค่าร้อยละประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อหลักสูตรและรายวิชา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ของผู้ตอบ
	จำนวน
ด้านหลักสูตร	
1) ควรเพิ่มทักษะสื่อสารเน้นทักษะการสนทนา พัฒนาการฟังพูด พัฒนาทักษะการคิดด้วยตนเองมากกว่าการท่องจำ เน้นไวยากรณ์ภาษาญี่ปุ่นที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน	14
2) ควรเพิ่มการใช้ภาษาญี่ปุ่นในเชิงธุรกิจ	4
3) ควรให้ความสำคัญกับทักษะสื่อสารทั้ง 4 ทักษะเนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานจริงในทุกสายงาน	4
รวม	22
ด้านรายวิชา	
1) ควรเพิ่มรายวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจหรือที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	5
2) ควรเพิ่มคำศัพท์เฉพาะทางไวยากรณ์ที่คนญี่ปุ่นใช้บ่อย/ทักษะการพิมพ์ภาษาญี่ปุ่นทั้งในอุปกรณ์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	4
3) ควรเพิ่มรายวิชาที่มีการสนทนาในชีวิตจริงหรือการสื่อสารขั้นสูง	4
รวม	13

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งความเห็นที่เสนอแนะแนวทางให้ผู้จัดการเรียนการสอนนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น โดยความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านหลักสูตร สูงที่สุดคือข้อ 1 ควรเพิ่มทักษะการสื่อสาร เน้นทักษะการสนทนา พัฒนาทักษะการฟัง-พูด และการคิดด้วยตนเองมากกว่าการท่องจำ เน้นไวยากรณ์ภาษาญี่ปุ่นที่ใช้ในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน รองลงมาคือ การใช้ภาษาญี่ปุ่นในเชิงธุรกิจและ ควรให้ความสำคัญกับทักษะสื่อสารทั้ง 4 ทักษะเนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานจริงในทุกสายงาน (ข้อ 2 – 3) ส่วนด้านรายวิชา สูงที่สุดคือ ข้อเสนอแนะควรเพิ่มรายวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจหรือที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม (ข้อ 1) รองลงมาคือ ควรเพิ่มคำศัพท์เฉพาะทางไวยากรณ์ที่คนญี่ปุ่นใช้บ่อย/ทักษะการพิมพ์ภาษาญี่ปุ่นทั้งในอุปกรณ์สื่อสารและคอมพิวเตอร์ และควรเพิ่มรายวิชาที่มีการสนทนาในชีวิตจริงหรือการสื่อสารขั้นสูง (ข้อ 2)

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างและเนื้อหาวิชาของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทการทำงานจริงในระดับมาก ซึ่งพบว่า ศิษย์เก่ามีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะและการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านโครงสร้างหลักสูตรและ

เนื้อหาวิชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทการทำงานจริงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ที่ให้แนวทางการจัดหลักสูตรโดยเน้นเนื้อหาวิชาที่จำเป็นตามมาตรฐานการสอนภาษาญี่ปุ่นให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปวางแผนการสอนและปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำไปใช้เป็นฐานสำหรับการศึกษาต่อในขั้นสูงไปได้

ในประเด็นสมรรถนะของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิตให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้าน Soft Skills มากกว่าทักษะทางภาษา โดยเฉพาะด้านจิตบริการ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทองค์กรญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน ควบคู่กับความรู้เชิงวิชาชีพ งานวิจัยด้านการจ้างงานบัณฑิตในองค์กรญี่ปุ่นระบุว่า นายจ้างมักคาดหวังให้บัณฑิตสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขณะที่ทักษะทางภาษาเฉพาะทางสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบการ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนข้อเสนอที่ว่า การพัฒนาหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นควรให้ความสำคัญกับการบ่มเพาะ Soft Skills ควบคู่กับทักษะภาษาอย่างเป็นระบบ ดังที่ ทศนีย์ เมธาพิสิฐ และยูมิโกะ ยามาโมโตะ (2561: 219-233) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ผู้ประกอบการคาดหวังจากผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นว่า บุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการในทัศนะของผู้ประกอบการ คือผู้ที่มีทักษะทางการสื่อสาร โดยเฉพาะการใช้ภาษาญี่ปุ่น การมีบุคลิกที่เป็นมิตรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้คนจากต่างวัฒนธรรม รวมทั้งสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคมภายในบริษัทด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินสมรรถนะด้านภาษาญี่ปุ่นของบัณฑิตจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า ทักษะการพูดในสถานการณ์จริงและการอ่านเอกสารงานหรือคู่มือเชิงเทคนิคได้รับคะแนนต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่น ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างความรู้ภาษาตามหลักสูตรกับการใช้งานจริงในบริบทการทำงาน งานวิจัยด้านการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในระดับอุดมศึกษาชี้ว่า ปัญหาดังกล่าวมักเกิดจากการเรียนการสอนที่เน้นความถูกต้องทางไวยากรณ์และการสอบวัดระดับ มากกว่าการฝึกใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน ดังเช่นที่ สุณีย์รัตน์ เนียรเจริญสุข และพัชรพร แก้วกฤษฐานต์ (2562: 102-117) ได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาทักษะการฟัง-พูดภาษาญี่ปุ่นของนักศึกษาชาวไทยว่า นักศึกษาไม่สามารถนำคำศัพท์หรือสำนวนที่เคยศึกษาแล้วในชั้นเรียนมาใช้ในการสนทนาได้ ดังนั้น การประเมินผลด้านคำศัพท์สำนวนจึงไม่ควรจำกัดรูปแบบแค่การท่องจำความหมาย แต่ควรคำนึงถึงการนำมาใช้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริงด้วย ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงสนับสนุนแนวคิดที่ว่าหลักสูตรควรเพิ่มสัดส่วนการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลอง และการจัดรายวิชาภาษาญี่ปุ่นเฉพาะทางที่เชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านทักษะที่จำเป็นในอนาคตพบว่า ศิษย์เก่าให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นสูงกว่าผู้ใช้บัณฑิตอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานจริงสามารถตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยเชิงวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นได้ลึกซึ้งกว่า สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถทางภาษาญี่ปุ่นเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แต่บัณฑิตที่พึงประสงค์จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะเชิงสังคมและวัฒนธรรม มีความรู้ความเข้าใจในทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม รวมไปถึงการมีคุณลักษณะด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นมืออาชีพควบคู่กันไป เช่นเดียวกับผลการศึกษาของบวรศรี มณีพงษ์ (2556)

ที่พบว่า ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และครูต้องการให้สอนการสอนภาษาญี่ปุ่นในชีวิตประจำวันเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เนื้อหาด้านสังคมและวัฒนธรรมญี่ปุ่นและภาษาญี่ปุ่นเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบัณฑิตภาษาญี่ปุ่นในอนาคตควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมควบคู่กับ ทักษะภาษาและ Soft Skills เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในบริบทองค์กรญี่ปุ่น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ชี้ให้เห็นประเด็นที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ ตลาดแรงงานในอนาคต ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญได้ดังต่อไปนี้

6.1.1 ในการพัฒนาหลักสูตร ควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง และเนื้อหาหลักสูตร โดยคงจุดแข็งด้านความยืดหยุ่น ความทันสมัย และการสนับสนุนสหกิจศึกษาและการฝึกงาน พร้อมทั้งเสริมรายวิชาหรือเนื้อหาที่มุ่งพัฒนาการใช้ภาษาญี่ปุ่นเชิงวิชาชีพและภาษาญี่ปุ่นเฉพาะทางให้เข้มข้นยิ่งขึ้น

6.1.2 ในการจัดการเรียนการสอน ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เน้น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติและสถานการณ์จริงมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการทำงานจริง โดยส่งเสริมกิจกรรมที่บูรณาการทักษะภาษา Soft Skills และทักษะดิจิทัลอย่างสอดคล้อง

6.1.3 ในการพัฒนาสมรรถนะบัณฑิต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในสมรรถนะด้าน Soft Skills ของบัณฑิตในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจิตบริการ ความเป็นมืออาชีพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ข้อ ค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคงไว้และต่อยอดการพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่ กับการเสริมสมรรถนะด้านการใช้ภาษาญี่ปุ่นเชิงปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตมีความพร้อมในการทำงานใน สภาพแวดล้อมที่หลากหลายและมีการแข่งขันสูง

6.1.4 ในการบริหารจัดการหลักสูตร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างกลไกความร่วมมือกับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอย่างต่อเนื่องโดยอาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ การเชิญเข้ามามีส่วน ร่วมในการให้ข้อเสนอแนะด้านเนื้อหาวิชา หรือการร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บางส่วน แนวทางดังกล่าว จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรไม่เป็นเพียงกระบวนการภายในของสถาบัน แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยง กับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปอาจพิจารณาขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในกลุ่มที่ หลากหลายมากขึ้น รวมถึงการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสม เพื่อสะท้อนมุมมอง และประสบการณ์เชิงลึกที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่าที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาวิชา สมรรถนะของบัณฑิต ความเหมาะสม ของรายวิชา ทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในอนาคตและทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่า

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- ทัศนีย์ เมธาพิสิฐ, และอุมิโกะ ยามาโมโตะ. (2561). อาชีพสำหรับนักศึกษาวิชาเอกภาษาญี่ปุ่นและความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพ: กรณีศึกษาหัวข้อสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2. วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา, ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 ฉบับพิเศษ, หน้า 219 – 233.
- บวรศรี มณีพงษ์. (2556). การศึกษาความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และครูที่มีต่อการจัดการสอนภาษาญี่ปุ่นในสถานศึกษาดำบลสามบัณฑิต อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุณีย์รัตน์ เนียรเจริญสุข, และพัชราพร แก้วกฤษฐานันท์. (2562). การพัฒนาทักษะการฟัง-พูดภาษาญี่ปุ่นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารญี่ปุ่นศึกษา, ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2562, หน้า 102 – 117.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี, 21 เซ็นจูรี.
- Daengsubha, S., Boonsieng, N., Yenjai, P., Anuyahong, B., & Pengnate, W. (2021). Needs of Japanese language proficiency perceived by multinational organization employees. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 59(1), 1–7.

- Johnson, O., Constance, T., & Chrysostom, O. (2021). **Analysis of stakeholders' involvement in the implementation of the M.A. literature curriculum at Kabale University using e-learning approach.** East African Journal of Education Studies, 3(1), 199–210.
- Nicdao, M. F., & Ancho, I. V. (2020). **Practices of the stakeholders' involvement in the formulation of school improvement plan.** Humanities, Arts and Social Sciences Studies, 20(1), 219–246.
- Tumsatan, M. (2025). **The spread of Japanese language education in Thailand.** Wisdom Journal of Humanities and Social Sciences, 2(2), 16–21.
- Yamamoto, K. (2020). **Job needs and task analysis of Japanese-speaking Thai translators and interpreters: Implications for Japanese language education.** Humanities, Arts and Social Sciences Studies, 20(1), 65–89.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper & Row.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

Ethical Leadership of School Administrators Affecting Work Motivation of Teachers under
the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen

ธารทิพย์ ชำกรม^{1*}, วิฑูล ทาชา²

Thanthip Chamkrom^{1*}, Witoon Thacha²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน^{1*,2}

Mahamakut Buddhist University, Isan Campus

Author for correspondence: Email: thanthip.cha@student.mbu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 343 คน กำหนดขนาดโดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.707$) 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความเคารพ (X_2) และด้านความยุติธรรม (X_1) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Received:14/03/2569, Revised:15/04/2569, Accepted: 18/04/2569

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of ethical leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen; 2) study the level of work motivation of teachers; 3) study the relationship between ethical leadership of school administrators and work motivation of teachers; and 4) study the predictive power of ethical leadership of school administrators on work motivation of teachers. This study is survey research. The sample consisted of 343 teachers selected by simple random sampling using Krejcie and Morgan's formula. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall ethical leadership of school administrators was at the highest level ($\bar{X} = 4.63$), ranked in descending order as justice, honesty, responsibility, respect, and trust. 2) The overall work motivation of teachers was at the highest level ($\bar{X} = 4.55$), with achievement ranked highest, followed by recognition, advancement, and work characteristics; while salary and compensation were at a high level. 3) Ethical leadership of school administrators had a significant positive relationship with teachers' work motivation at a high level ($r = 0.707$, $p < 0.01$). 4) Trust (X_3), responsibility (X_4), respect (X_2), and justice (X_1) (listed in order of predictive power) were significant predictors of teachers' work motivation, collectively explaining 58.20% of the variance ($R^2 = 0.582$, $p < 0.01$).

Keywords: Ethical Leadership; Work Motivation; School Administrators

1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและทั่วถึงผ่านเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของเยาวชนไทย อีกทั้งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (พาสนา จุลรัตน์, 2561: 1653-1665)

ครูผู้สอนถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ครูต้องเผชิญกับการะงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น รวมถึงความท้าทายด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูมีแนวโน้มผันแปรและอาจลดลงได้ในบางสถานการณ์

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษา จำเป็นต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารงาน ทั้งในด้านความโปร่งใส ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังปรากฏประเด็นที่ท้าทายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง รวมถึงยังไม่ชัดเจนว่าภาวะผู้นำดังกล่าวจะสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ในลักษณะใด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้คะแนนภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบางตัวชี้วัดยังมีระดับคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะด้านการป้องกันการทุจริต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น อันอาจเชื่อมโยงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.4 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 3,166 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 343 คน โดยใช้สูตร Krejcie และ Morgan (1970: 607-610) และการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจัดทำ sampling frame จากรายชื่อครูทั้งหมด 3,166 คน จากนั้นกำหนดหมายเลขประจำตัวและสุ่มด้วย random number generator จนได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมาก 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับน้อย 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความถามของตัวแปรแต่ละตัว การใช้ภาษา (Wording) ให้เหมาะสม จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อความถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พบว่า ข้อความถามจำนวน 51 ข้อ มีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งสามารถนำข้อความถามไปใช้ได้ทุกข้อ และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรี

สะอาด, 2553) จากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประกอบด้วยเพศ และขนาดสถานศึกษา โดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่มดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4.51–5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51–4.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2.51–3.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 1.00–1.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แปลความหมายดังนี้ ≥ 0.81 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ≤ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก การอธิบายทิศทางความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับศูนย์ แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน 4) การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

4. ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 343)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	147	42.90
หญิง	196	57.10
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	45	13.10
ขนาดกลาง	154	44.90
ขนาดใหญ่	38	11.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	106	30.90
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.10 เป็นเพศชายร้อยละ 42.90 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 30.90 ขนาดเล็กร้อยละ 13.10 และขนาดใหญ่ร้อยละ 11.10

ตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความยุติธรรม	4.67	0.44	มากที่สุด
ด้านความซื่อสัตย์	4.65	0.47	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.62	0.43	มากที่สุด
ด้านความเคารพ	4.61	0.42	มากที่สุด
ด้านความไว้วางใจ	4.59	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.63, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.67) รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.65) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.62) ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.61) และด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.62	0.39	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.60	0.44	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.58	0.42	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.52	0.47	มากที่สุด
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.43	0.60	มาก
โดยรวม	4.55	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.55, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.60) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.58) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.52) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.43) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	r	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความไว้วางใจ	0.730**	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.686**	สูง
ด้านความซื่อสัตย์	0.662**	สูง
ด้านความยุติธรรม	0.608**	ปานกลาง
ด้านความเคารพ	0.551**	ปานกลาง
โดยรวม	0.707**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.707$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.730$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.686$) และด้านความซื่อสัตย์ ($r = 0.662$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความยุติธรรม ($r = 0.608$) และ

ด้านความเคารพ ($r = 0.551$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตัวแปร	b	β	R ²	R ² Change	t
ค่าคงที่ (Constant)	1.418	-	-	-	-
X ₃ ด้านความไว้วางใจ	0.471	0.524	0.532	0.532	8.438**
X ₄ ด้านความรับผิดชอบ	0.369	0.418	0.559	0.029	5.232**
X ₂ ด้านความเคารพ	-0.276	-0.306	0.576	0.013	-4.203**
X ₁ ด้านความยุติธรรม	0.116	0.134	0.582	0.008	2.144*
R² รวม = 0.582, F=117.708**			พยากรณ์แรงจูงใจได้ร้อยละ 58.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความเคารพ (X_2) และด้านความยุติธรรม (X_1) โดยร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) ตามสมการพยากรณ์

$$Y' = 1.418 + 0.471X_3 + 0.369X_4 - 0.276X_2 + 0.116X_1$$

5. อภิปรายผล

5.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบต่อความเคารพ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ การที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารในระดับสูง ทั้งด้านการปฏิบัติตัวอย่างเที่ยงธรรม การมีความซื่อสัตย์โปร่งใส การรับผิดชอบต่อองค์กร การให้เกียรติและยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown et al. (2005, 117–134) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงออกถึงความน่าไว้วางใจ มีความยุติธรรม และสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม ใช้กระบวนการที่เป็นธรรมในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lashway, L. (2006, 177–201) และ Brown, M.E. (2007, 140–155) ที่เห็นตรงกันว่าความยุติธรรมเป็นหลักการสำคัญที่ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องยึดถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.59$) แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าทักษะด้านการรับรู้อารมณ์และความรู้สึก (Emotional Intelligence) ของผู้บริหารอาจเป็นประเด็นที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Neves, M. L. G. (2025) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับที่ลึกซึ้ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปินใจ (2564) และ จันทรพิรุณ มหาหิงค์ (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงในทุกด้าน

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน ซึ่งทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก การที่แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูในสังกัดมีแรงขับเคลื่อนภายในที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน และ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูมีแรงผลักดันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูง สามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์และรู้จักแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูโดยธรรมชาติมีความหมายและคุณค่าในตัวเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow, A. H. (1970) ว่ามนุษย์มีความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน (Self-Actualization) ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่เพียงระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของราชการไทย โครงสร้างเงินเดือนมีข้อจำกัด ซึ่งอาจทำให้ครูรับรู้ว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่มีอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่จัดเงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนที่หากไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ แต่หากเพียงพอจะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มเติม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิรชา สีดากิจ (2564: 97–105) และจิตติรัตน์ ม่วงยิ้ม (2568: 190–202) ที่พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.707$) แสดงว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($r = 0.730$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.686$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r = 0.662$) ด้านความยุติธรรม ($r = 0.608$) และด้านความเคารพ ($r = 0.551$) ตามลำดับ การที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในระดับสูงสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงจูงใจของครู เนื่องจากครูจะรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ และเคารพในศักดิ์ศรีของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arisoy, E., & Cömert, M. (2021, 953–964) and Flores, J. E., & Zacarias, A. M. (2024) ที่ยืนยันว่าครูที่รับรู้ว่าคุณสมบัติของตนมีจริยธรรมมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์สูงที่สุดเนื่องจากความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เมื่อครูรู้สึกว่าคุณบริหารไว้วางใจได้ จะเกิดความมั่นใจในการทำงาน กล้าแสดงออก และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านความยุติธรรมและด้านความเคารพมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยด้านความยุติธรรมอาจถูกครูรับรู้ผ่านมุมมองของนโยบายและ

โครงสร้างภายนอกที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริยา เมาะราศรี (2566) และ มุทิตา ทิพย์คุณอก (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละมิติส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับที่แตกต่างกัน

5.4 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความเคารพ (X_2) และด้านความยุติธรรม (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมการพยากรณ์ $Y' = 1.418 + 0.471X_3 + 0.369X_4 - 0.276X_2 + 0.116X_1$ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown et al. (2005, 117–134) ที่อธิบายว่าผู้นำที่แสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาริยา เมาะราศรี (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 55.30 และ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ที่พบค่าอำนาจพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 77.80

ด้านความไว้วางใจ (X_3) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจสูงสุด ($\beta = 0.524$) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 53.20 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจของครู ทั้งนี้เพราะเมื่อครูรับรู้ว่าคุณบริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่น่าไว้วางใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และไม่ตีตัวออกห่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา ครูจะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรพล ภูขมัง (2565) ที่พบว่าด้านความไว้วางใจมีอำนาจพยากรณ์สูงสุดในการอธิบายความผูกพันในองค์กรของครู ด้านความรับผิดชอบ (X_4) เป็นตัวพยากรณ์ลำดับที่สอง ($\beta = 0.418$) เมื่อเพิ่มเข้าสมการร่วมกับด้านความไว้วางใจ อำนาจพยากรณ์รวมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 53.20 เป็นร้อยละ 55.90 สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีวินัย มีวุฒิภาวะ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลงาน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ponnu and Tennakoon (2009) และผลการวิจัยของ อาริยา เมาะราศรี (2566) ด้านความเคารพ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ ($\beta = -0.306$) ทั้งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการวิเคราะห์สองตัวแปร ($r = 0.551$) ปรากฏการณ์นี้เกิดจาก Suppressor Effect เนื่องจาก X_2 มีความสัมพันธ์กับ X_4 ในระดับสูงมาก ($r = 0.855$) และกับ X_3 ในระดับสูง ($r = 0.752$) สูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่าง X_2 กับตัวแปรตาม ($r = 0.551$) ทำให้เมื่อ X_3 และ X_4 เข้าสมการก่อนแล้ว X_2 ทำหน้าที่กำจัดความคลาดเคลื่อนที่ซ้อนทับในสมการแทนที่จะพยากรณ์ Y โดยตรง สอดคล้องกับ Ludlow and Klein (2014) อย่างไรก็ตามในบริบทสถานศึกษาไทย พฤติกรรมด้านความเคารพของผู้บริหาร เช่น ความนอบน้อมถ่อมตนและการยอมรับในความแตกต่างของบุคลากร อาจถูกครูไทยรับรู้ร่วมกับพฤติกรรมด้านความไว้วางใจและความรับผิดชอบโดยไม่แยกแยะออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนลักษณะวัฒนธรรมไทยที่มองพฤติกรรมผู้นำในเชิงองค์รวม (holistic perception) มากกว่าการประเมินทีละด้าน นอกจากนี้พฤติกรรมความเคารพโดยลำพังอาจยังไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจในบริบทที่ผู้บริหารไทยถูกคาดหวังให้มีความเด็ดขาดและวางตัวเป็นผู้นำเชื่อถือในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ การที่เพิ่ม X_2 เข้าสมการแล้ว R^2 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 55.90 เป็นร้อยละ 57.60 ยืนยันว่า X_2 ยังคงมีคุณค่าต่อสมการพยากรณ์ และสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Brown, Treviño and Harrison (2005) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสมดุลระหว่างองค์ประกอบทุกด้านประกอบกัน ด้านความยุติธรรม (X_1) เป็นตัวพยากรณ์สุดท้าย ($\beta = 0.134$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.033$) และเพิ่มอำนาจพยากรณ์รวมร้อยละ 0.60 แม้มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ incremental R^2 ที่ต่ำเช่นนี้ชวนให้ตั้งคำถามถึงความสำคัญเชิงปฏิบัติ (practical significance) ในบริบทราชการไทยซึ่งระบบความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดสรรทรัพยากรถูกกำกับโดยระเบียบราชการและ ก.ค.ศ. มากกว่าดุลยพินิจของผู้บริหาร ครูอาจรับรู้ว่า “ความยุติธรรม” เป็นเรื่องของระบบส่วนกลางมากกว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจจำกัดอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (X_5) แม้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับสูง ($r = 0.662$) แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับ X_4 สูงมาก ($r = 0.893$) ทำให้ X_4 ทำหน้าที่เป็นตัวแทน (Proxy) ของ X_5 ในสมการได้แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2007) ที่ระบุว่าความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออกในผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นจึงไม่ควรตีความว่าความซื่อสัตย์ไม่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครู

6. สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.707$) และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านความไว้วางใจเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจสูงสุด

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร โดยแสดงความจริงใจ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และพิจารณาด้านสวัสดิการ เช่น ทุนพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านโครงสร้างเงินเดือนและรักษาแรงจูงใจของครูในระยะยาว

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติม เช่น

บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน

6.2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายขึ้น เช่น การวิจัยแบบผสมวิธี หรือการวิเคราะห์

โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.20 ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมทั้ง 4 ด้านอย่างสม่ำเสมอ ครูผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ มีความเชื่อมั่นในองค์กร และพัฒนาแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นอย่างยั่งยืน

8. บรรณานุกรม

- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- จิรพล ภูมั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลรังสรรค์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2568, หน้า 190-202.
- นนทวิ จุลจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรชา สีดาภิ. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2564 , หน้า 97-105.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. วารสาร Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ), ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2561, หน้า 1653-1665.

- มุกิตา ทิพย์คุณอก. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รณชัย ปิณใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา**มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา,มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2567). **รายงานผลการดำเนินงานการป้องกันทุจริตประจำปี พ.ศ. 2566**. สืบค้นจาก <http://www.kksec.go.th>, สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2569
- อารียา เมะราศรี. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- Anisoy, E., & Cömert, M. (2021). **The correlation between ethical leadership behaviors of school principals and teacher motivation**. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(5), 953–964.
- Brown, M. E. (2007). **Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls**. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140–155.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). **Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Flores, J. E., & Zacarias, A. M. (2024). **School heads' ethical leadership and teachers' self-efficacy and motivation**. *Puissant*, 5. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/371762410>, Accessed on 3rd March 2026.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lashway, L. (2006). **Ethical leadership**. In S. Smith & P. Piele (Eds.), *School leadership: Handbook for excellence in student learning* (4th ed., pp.177–201). Corwin Press.
- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes**. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.

- Ludlow, L. H., & Klein, K. (2014). **Suppressor variables: The difference between ‘is’ versus ‘acting as’**. Journal of Statistics Education, 22(2). <https://doi.org/10.1080/10691898.2014.11889703>
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). Harper & Row.
- Neves, M. L. G. (2025). **The relationship between ethical leadership, teacher motivation, and commitment in public schools in Portugal**. Frontiers in Education, 9, Article 1456685. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1456685>, Accessed on 3rd March 2026.
- Northouse, P. G. (2013). **Leadership theory and practice** (3rd ed.). Western University: SAGE.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). **The association between ethical leadership and employee outcomes: The Malaysian case**. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 14(1). Retrieved from <http://ejbo.jyu.fi>, Accessed on 3rd March 2026.

การใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวลกรณีศึกษา: นักศึกษา บรรพชิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Using Cooperative Strategies Reading (CSR) and Reciprocal Strategy to Develop English Reading Ability and Reduce Anxiety: A Case Study of Monastic Students of Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus

ภัทรลดา วงษ์โยธา*

Patlada Wongyotha*

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*

Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus

Author for Correspondence: Email: patladakk@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของ นักศึกษาบรรพชิตก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบ แลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) 2) ศึกษาระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่าน ภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับ ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของของนักศึกษามหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 27 รูป ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิง ทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) 2) แบบวัดความสามารถด้านการอ่าน ภาษาอังกฤษ และ 3) แบบวัดความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent sample) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) การดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 21 ชั่วโมง

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามหาวิทยาลัย มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียนเท่ากับ 18.85 ($\mu = 18.85$) คิดเป็นร้อยละ 31.42 และหลังเรียนเท่ากับ 28.41 ($\mu = 28.41$) คิดเป็นร้อยละ 47.35 เมื่อ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่าความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ

(CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักศึกษาบรรพชิต มีคะแนนความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบก่อนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ($\mu = 3.36$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหลังเรียนมีคะแนนความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 2.19 ($\mu = 2.19$) อยู่ในระดับปกติ แสดงให้เห็นว่าระดับความวิตกกังวลลดลงหลังการจัดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของของนักศึกษาบรรพชิตมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ เมื่อระดับความวิตกกังวลลดลง ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ; กลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท; การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ; ความวิตกกังวล

Received: 26/03/2569, Revised: 09/05/2569, Accepted: 11/05/2569

Abstract

This research aimed to: 1) examine and compare the English reading ability of monastic undergraduate students before and after instruction using Cooperative Strategies Reading (CSR) integrated with the Reciprocal Strategy; 2) investigate the levels of anxiety toward English reading tests before and after instruction; and 3) examine the relationship between anxiety and English reading ability among the monastic students.

The sample consisted of 27 first-year monastic undergraduate students in the second semester of the 2025 academic year (B.E. 2568), selected through simple random sampling. The research design was a one group pretest-posttest experimental design. The research instruments included: (1) lesson plans for teaching English reading using Cooperative Strategic Reading (CSR) integrated with the Reciprocal Strategy; (2) an English reading ability test; and (3) an anxiety test measuring anxiety toward English reading tests. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, dependent samples t-test, and correlation coefficient. The experiment was conducted over a period of seven weeks, with three hours of instruction per week, totaling 21 hours.

The research findings were as follows:

1. The monastic students' mean score in English reading ability before the instruction was 18.85 ($\mu = 18.85$) , accounting for 31.42%, and after the instruction was 28.41 ($\mu = 28.41$) ,

accounting for 47.35%. The comparison of mean scores revealed that the students' English reading ability after being taught through Cooperative Strategic Reading (CSR) integrated with the Reciprocal Strategy was significantly higher than before the instruction at the .05 level of statistical significance.

2. The students' mean score of anxiety toward the English reading test before the instruction was 3.36 ($\mu = 3.36$), which was at a relatively high level. After the instruction, the mean score decreased to 2.19 ($\mu = 2.19$), which was at a normal level.

3. The relationship between anxiety and English reading ability among the monastic students was negative, indicating that lower levels of anxiety were associated with higher reading ability.

Keywords: Cooperative Strategies Reading; Reciprocal Strategy; Reading Comprehension; Anxiety

1. บทนำ

ความสำคัญของภาษาอังกฤษ ถือเป็นหนึ่งในภาษาที่มีการใช้งานแพร่หลายและมีอิทธิพลมากที่สุดในโลก โดยส่งผลกระทบต่อทุกสาขาอาชีพจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและบริบททางการศึกษาในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความจำเป็นในการอ่านตัวบทภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากภาษาอังกฤษถูกนำมาใช้ในแวดวงวิชาการอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา (Trakulkasemsuk, W. 2018: 96-105) ซึ่งทักษะการอ่าน เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญต่อการแสวงหาความรู้ เนื่องจากการอ่านเป็นเครื่องมือในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการศึกษาหาความรู้เชิงวิชาการนับได้ว่าผู้เรียนที่มีทักษะการอ่านที่ดีกว่าจะสามารถเรียนรู้ในวิชาแขนงอื่นๆ ได้ดีเช่นกัน ดังที่สาลี รักสุทธี (2553) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า การอ่านทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางภาษาอื่นๆ ได้แก่ การฟัง การพูด และการเขียน เพราะการอ่านทำให้ผู้อ่านเป็นผู้รู้จักการใช้ความคิด การแก้ปัญหา และการปรับตัวในสังคมได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Harwell, M. (2001: 1-22) ที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับการอ่านไว้อย่างน่าสนใจว่าบุคคลที่มีทักษะการอ่านด้านวิชาการย่อมส่งผลต่อโอกาสในการประสบความสำเร็จ

การอ่านเป็นการค้นหาความหมายจากสิ่งที่ได้อ่านและยังเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้อ่านต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกระบวนการนั้นซึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ระดับอักษร ไวยากรณ์ โครงสร้างประโยค ไปจนถึงระดับความหมาย การอ่านเพื่อความเข้าใจ ซึ่งเป็นปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาหรือข้อความทั้งโครงสร้างของเรื่องกับความรู้เดิมของผู้อ่าน ความน่าสนใจของการอ่านคือการทำนายหรือสรุปข้อมูลจากการอ่านซึ่งนับว่าเป็นทักษะการอ่านที่ดี การอ่านเพื่อความเข้าใจ จัดเป็นมโนทัศน์ (Construct) ที่มีความซับซ้อนและมีหลายมิติ ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาค้นคว้าและอภิปรายอย่างกว้างขวางในแวดวงการศึกษา โดยทั่วไปความเข้าใจในการอ่านสามารถนิยามได้ว่าเป็นความสามารถในการถอดความหมายจากตัวเขียนที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Alonzo, A.C., and Steedle, J.T., 2009: 389-421) ทั้งนี้ นักการศึกษาได้ระบุองค์ประกอบสำคัญหรือมิติต่างๆ ของความเข้าใจใน

การอ่านไว้หลายประการ ซึ่งรวมถึงการรับรู้คำ การเข้าใจความหมายตามตัวอักษร (Literal comprehension) การให้เหตุผลเชิงอนุมาน (Inferential comprehension) และการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน (Labarrete, R.A., 2019: 220-229)

สำหรับประเทศไทย ทักษะการอ่านเป็นความสามารถด้านที่ต่ำที่สุดของนักเรียนไทยที่เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (EFL) โดยสาเหตุหนึ่งอาจมาจากการที่ผู้สอนขาดการฝึกฝนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกลายเป็นผู้อ่านเชิงกลยุทธ์ (Sitthitikul, P., 2020: 1-8) นอกจากนี้ นักศึกษาไทยยังมีทักษะการอ่านที่อ่อน เนื่องจากขาดความสนใจ แรงจูงใจต่ำ และมีนิสัยรักการอ่านน้อย พร้อมด้วยความวิตกกังวลที่เกิดจากการทดสอบ (Test anxiety) ซึ่งมีนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการทดสอบที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความวิตกกังวล และส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนที่มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของการสอบอย่างมาก ดังที่ Aydin, F. และ Yildirim, O. (2017: 135-158) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังของผู้เรียนที่มีต่อผลการทดสอบ เป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจ สมาธิ ในการทำแบบทดสอบ นอกจากนี้ ความสามารถทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำแบบทดสอบ เวลา และความยากของแบบทดสอบก็ไม่สามารถมองข้ามได้เช่นกัน ดังที่กล่าวมานั้นสามารถส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งร่างกายและจิตใจของผู้เรียนได้

อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุระดับความสามารถดังกล่าว ณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงด้านแรงจูงใจและทัศนคติของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากทั้งสองปัจจัยถือเป็นตัวบ่งชี้วิกฤตต่อความสำเร็จทางด้านภาษา (Deci, E. L., and Ryan, R. M., 1985: 11-35) แม้จะยังคงมีสิ่งท้าทาย อาทิ ทรัพยากรที่มีจำกัด อุปสรรคทางวัฒนธรรมและภาษา รวมถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในตัวผู้เรียน ทั้งนี้ การแก้ไขอุปสรรคเหล่านี้ผ่านกลยุทธ์ที่ตรงจุดและการลงทุนด้านการศึกษาทางภาษาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้มหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาในประเทศไทยสามารถบ่มเพาะนักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chavangklang, T. and Chavangklang, P., 2024: 80-93) ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อศึกษาว่า 1) นักศึกษาบรรพชิตที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) มีคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหรือไม่ 2) นักศึกษาบรรพชิตมีระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับใด และ 3) ความวิตกกังวลที่มีต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของของนักศึกษามหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy)
2. ศึกษาระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยก่อนเรียนและหลังเรียน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษาบรรพชิต

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest) เพื่อศึกษาการใช้วิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวล กรณีศึกษา: นักศึกษาบรรพชิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักศึกษาบรรพชิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 27 รูป ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือวิจัยได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีการสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) จำนวน 7 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 21 ชั่วโมง แบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก เลือก 60 ข้อ และแบบวัดความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ยบอกถึงระดับความวิตกกังวล (เจตเจริญชัย จันทรสิทธิ์, 2567) ดังนี้

- 1.0 – 1.9 ความวิตกกังวลในการสอบต่ำ
- 2.0 – 2.5 ความวิตกกังวลในการสอบปกติ
- 2.5 – 2.9 ความวิตกกังวลในการสอบสูงในระดับปกติ
- 3.0 – 3.4 ความวิตกกังวลในการสอบค่อนข้างสูง
- 3.5 – 3.9 ความวิตกกังวลในการสอบสูง
- 4.0 – 5.0 ความวิตกกังวลในการสอบสูงมาก

เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2541) ในระดับ 0.5 – 1.0 และนำแบบทดสอบไปทำการทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาคณะที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความยากง่าย ($p=0.6$) และค่าอำนาจจำแนก ($r=0.4$) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับไม่น้อยกว่า .60 ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนดำเนินงานวิจัยจากนั้นให้ผู้เรียนทำแบบวัดความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ (ครั้งที่ 1) และทำแบบทดสอบก่อนเรียน จากนั้นดำเนินการสอนตามแผนการสอนทั้ง 8 แผน ให้ผู้เรียนทำ แบบวัดความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ (ครั้งที่ 2) และให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent sample) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) (Nitko, A. J., and Brookhart, S. M., 2006)

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลยุทธ์สอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาบรรพชิต ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางคะแนนการทดสอบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาบรรพชิต ที่เรียนโดยใช้แบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy)

หลังการทดลองผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้แบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) มาทดสอบนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างและนำผลคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติทดสอบที่แบบไม่อิสระ (t-test for Dependent sample) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

การ ทดสอบ	μ	σ	%	t	df	Sig.
ก่อนเรียน	18.85	8.00	31.41	2.055	26	0.003
หลังเรียน	28.41	8.55	47.35			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษาบรรพชิตที่เรียนโดยใช้แบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) จำนวน 27 รูป มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 18.85 ($\mu = 18.85$) คิดเป็นร้อยละ 31.41 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 28.41 ($\mu = 28.41$) คิดเป็นร้อยละ 47.35

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาบรรพชิต ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

	μ	σ	แปลผล
ก่อนการสอบ Pre-test	3.36	6.31	ค่อนข้างสูง
ก่อนการสอบ Post-test	2.19	6.85	ปกติ

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความวิตกกังวลของนักศึกษาบรรพชิต จำนวน 27 รูป ก่อนทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ($\bar{X} = 3.36$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.31 (S.D. =6.31) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับความวิตกกังวลก่อนทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) เฉลี่ย 2.19 ($\bar{X} = 2.91$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.85 (S.D. =6.85) อยู่ในระดับปกติ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ข้อที่	ประเด็น	คะแนนความวิตกกังวลก่อนทดสอบ ก่อนเรียน	คะแนนความวิตกกังวลก่อนทดสอบ หลังเรียน
**1	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกมั่นใจว่าความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการอ่านมีเพียงพอที่จะทำข้อสอบผ่านเกณฑ์	3.41	2.30
**2	ข้าพเจ้ามีความกังวลต่อคำศัพท์ที่จะปรากฏในข้อสอบอย่างมาก	4.04	2.74
**3	ข้าพเจ้าคิดว่าจะไม่สามารถรับมือกับเรื่องไวยากรณ์ได้ดี	4.04	2.81
4	ข้าพเจ้าสามารถนอนหลับได้สนิทเมื่อคืนก่อนถึงวันทำข้อสอบ	2.85	2.63
**5	ข้าพเจ้ากังวลว่าจะไม่สามารถคาดคะเนคะแนนได้ทันทีหลังจบการทำข้อสอบ	3.56	1.33
**6	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกผ่อนคลายในการเดินทางมาทำข้อสอบ	3.30	1.78
7	ข้าพเจ้ารู้สึกอยากนั่งคุยกับเพื่อนๆ เกี่ยวกับเรื่องราวอื่นๆ ก่อนถึงเวลาเข้าห้องสอบ	2.07	2.70
**8	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อได้ยินเสียงคนอื่นพูดคุยก่อนการทำข้อสอบ	3.26	2.04
9	ข้าพเจ้าบอกเล่าเกี่ยวกับการสอบให้กับคนรู้จักและคนที่สนิทฟัง	2.56	2.19

10	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกจุกจิกกับการทำข้อสอบนี้	2.30	1.89
11	ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตัวเองสดชื่น ร่าเริงเป็นปกติในวันทำข้อสอบ	2.41	1.74
12	ข้าพเจ้าคิดว่าจะเปิดเผยคะแนนสอบนี้ให้คนอื่นรู้	3.07	1.93
**13	ข้าพเจ้ารู้สึกกดดันในการสอบครั้งนี้	4.26	2.07
**14	ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้นกับการสอบนี้อย่างที่ไมเคยมาก่อน	3.93	2.07
15	ข้าพเจ้าไม่ได้มีความพยายามนั่งกับเพื่อนสนิทในขณะที่ทำข้อสอบ	3.30	2.56
**16	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถคาดเดาแนวข้อสอบได้เลยแม้แต่ข้อเดียว	4.04	2.04
**17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวันนี้จะมีข่าวร้ายเกี่ยวกับคะแนนสอบของตัวเอง	4.00	2.59
**18	ข้าพเจ้าคิดว่าคนรู้จักและเพื่อนๆ จะไม่รู้สึกดีใจที่จะได้เห็นคะแนนสอบครั้งนี้	3.44	1.96
19	ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำข้อสอบไม่ได้และใช้เวลาทำข้อสอบค่อนข้างนาน	4.00	1.96
**20	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การสอบครั้งนี้จะได้อยู่อันดับรั้งท้ายของห้อง	3.56	2.41
เฉลี่ย (μ)		3.36	2.19

จากตารางที่ 3 พบว่านักศึกษาบรรพชิต มีระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียน (Pre-test) ค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.36 และมีระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียน (Post-test) ในระดับปกติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.19

4.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลที่มีต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของของนักศึกษาบรรพชิต ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4

	Test anxiety (pre-test)	Pre-test	Test anxiety (post-test)	Post-test
Test anxiety (pre-test)	1			
Pre-test	-0.592	1		
Test anxiety (post-test)	0.665	-0.24	1	

Post-test	-0.503	0.84	-0.21	1
-----------	--------	------	-------	---

จากตารางที่ 4 พบว่า ความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบก่อนเรียน อยู่ที่ -0.59 และ ค่าความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบหลังเรียน เท่ากับ -0.21 ความวิตกกังวลและคะแนนการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ

5. การอภิปรายผล

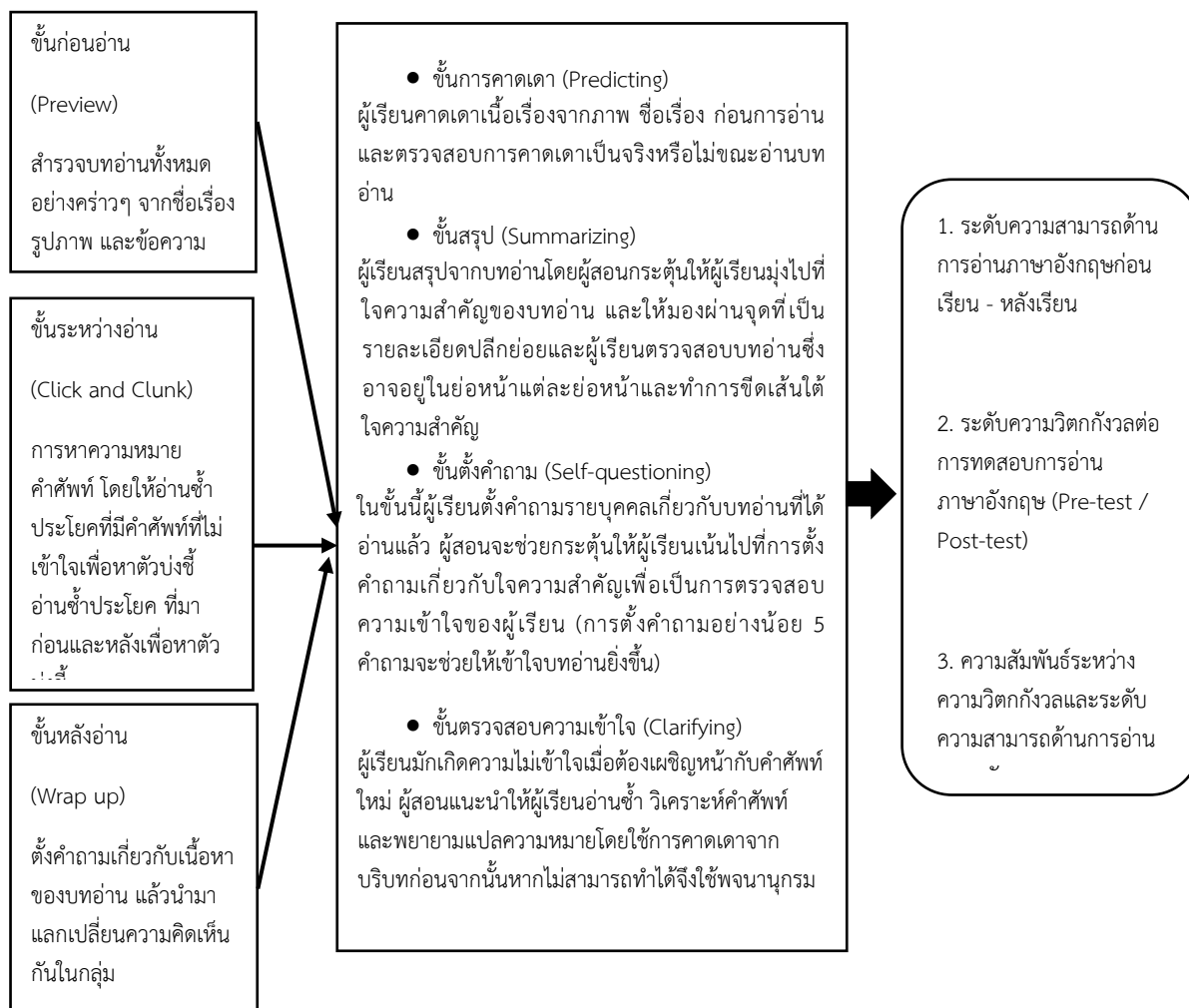
5.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาบรรพชิต ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาบรรพชิตจำนวน 27 รูป ขาดความรู้ด้านคำศัพท์ ด้านโครงสร้างประโยค การอ่านออกเสียงที่ผิด และยังขาดกลยุทธ์การอ่านที่ต้องใช้สำหรับการแปลความ การตีความ และการสรุปความจากบทอ่าน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้นักศึกษาบรรพชิตรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่ชอบอ่านบทอ่านภาษาอังกฤษ แต่หลังจากได้เรียนการอ่านภาษาอังกฤษ โดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดของ Klingner, Vaughn, และ Schumm (Klingner, J. K., Vaughn, S., and Schumm, J. S.1998: 3-22) และ Parlinscar และ Brown ไม่ปรากฏในบรรณานุกรม (Palinscar, A. S., and Brown, A. L., 1983: 1-52) โดยมีขั้นตอนการสอนดังนี้ 1) ขั้นก่อนการอ่าน (Pre-reading) โดยนักศึกษาได้สำรวจบทอ่านทั้งหมดอย่างคร่าวๆ (Preview) จากชื่อเรื่อง รูปภาพ และข้อความสำคัญเขียนลงในแบบบันทึกการอ่านรายบุคคล แล้วนำข้อมูลที่บันทึกไว้มาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ได้ข้อสรุปของกลุ่ม 2) ขั้นระหว่างการอ่าน (While-reading) นักศึกษาช่วยกันอ่านส่วนที่กำหนดไว้ เพื่อ รวบรวมคำศัพท์ สำนวนที่ไม่เข้าใจ (Click and Clunk) 3) ขั้นหลังการอ่าน (Post-reading) ผู้เรียนสรุปบทวนบทอ่านทั้งหมด (Wrap up) โดยให้ตั้งคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาของบทอ่าน ครอบคลุมคำถามระดับตามตัวอักษร ระดับ ตีความ และระดับประยุกต์และนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพิไล สีขาว และ สุรัตนา อติพัฒน์ (2566: 261-270) เรื่องการพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการอ่านแบบร่วมมือผ่านนิทาน นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการอ่านแบบร่วมมือมีความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรชล เรื่อง ประเสริฐกุล และ อาภัสรา ชินวรรณ (2566: 1-13) ศึกษาเรื่อง Reciprocal teaching: an instructional strategy to enhance English reading comprehension of secondary school students พบว่า นักเรียนมีการรับรู้เชิงบวกต่อการสอนที่ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์คือ การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า การสร้างความกระจ่างกับข้อสงสัย การตั้งคำถาม และการสรุปความ

5.2 ผลการศึกษาศึกษาระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาบรรพชิต พบว่านักศึกษาบรรพชิตมีระดับความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียน (Pre-test) ค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.36 และมีระดับความวิตกกังวลต่อการทำ

แบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียน (Post-test) ในระดับปกติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.19 สรุปได้ว่า นักศึกษาบรรพชิตมีระดับความวิตกกังวลลดลงเป็นระดับปกติหลังได้รับการสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้การสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) เสริมด้วยเทคนิค Reciprocal Strategy ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามองเห็นคุณประโยชน์ (Utility value) ต่อการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนด้านพฤติกรรม (Behavioral engagement) สอดคล้องกับ เจตเจริญชัย จันทร์สิทธิ์ (2567) ที่ได้ศึกษาความวิตกกังวลและคุณค่าที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนของนักเรียนที่เข้าร่วมระบบการคัดเลือกกลาง TCAS

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลที่มีต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของของนักศึกษามองเห็นคุณประโยชน์ พบว่า ความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบก่อนเรียน อยู่ที่ -0.59 และ ค่าความวิตกกังวลต่อการทำแบบทดสอบหลังเรียน เท่ากับ -0.21 อธิบายได้ว่าความวิตกกังวลและคะแนนการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งเมื่อความวิตกกังวลสูงจะส่งผลต่อคะแนนการทำแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษได้น้อยลง แต่หากความวิตกกังวลปกติจะส่งผลต่อคะแนนการทำแบบทดสอบได้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Liu และ Wu (2021: 1-12) ที่กล่าวว่าความวิตกกังวล (Anxiety) เชิงลบ เช่น นักเรียนที่มีความวิตกกังวลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนในด้านต่างๆ ที่ค่อนข้างต่ำ

ซึ่งการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 หลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีนักศึกษาบรรพชิตควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาบรรพชิตได้มีส่วนร่วมในการเรียนอย่างเท่าเทียมเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวลต่อการทำข้อสอบภาษาอังกฤษ

6.1.2 อาจารย์ผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษควรออกแบบกิจกรรมการสอนอ่านภาษาอังกฤษที่สามารถสะท้อนระดับความรู้เชิงวิชาการและลดความวิตกกังวลของนักศึกษาบรรพชิต

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

6.2.1 อาจารย์ ครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่สนใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านภาษาอังกฤษควรปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับชั้นและบริบทของผู้เรียนโดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

6.2.2 ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาบรรพชิต ควรปรับการมีส่วนร่วมในการเรียนโดยให้สลับสับเปลี่ยนบทบาทในกลุ่มมากขึ้น

6.2.3 ควรนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมทักษะทางเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

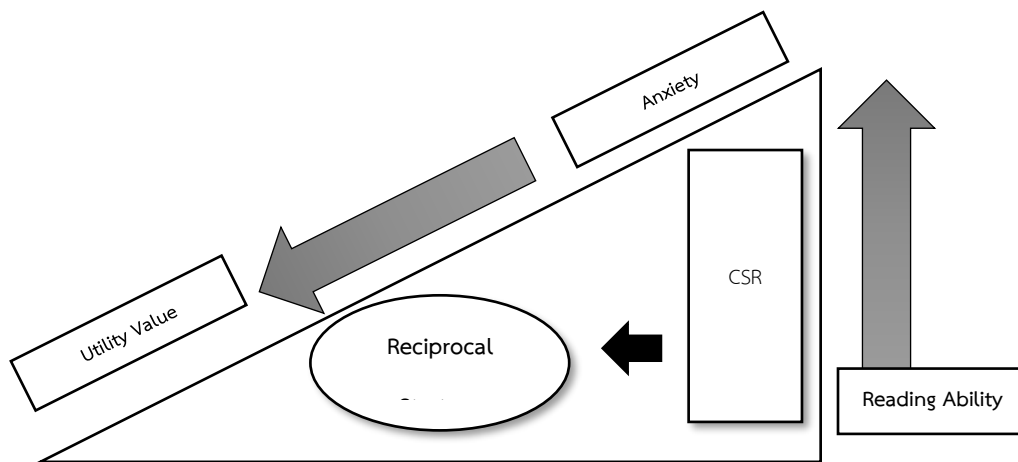
การศึกษาการใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวล กรณีศึกษา: นักศึกษาบรรพชิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้จากการศึกษาดังนี้

7.1 บริบทของ นักศึกษาบรรพชิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการอ่านภาษาอังกฤษ มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ สภาพปัญหาเดิมของนักศึกษาขาดพื้นฐานด้านคำศัพท์และโครงสร้างประโยค รวมถึงขาดกลยุทธ์ในการแปลและตีความ ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงลบ (ความเบื่อหน่าย) ต่อการอ่านภาษาอังกฤษ ดังนั้นจำเป็นต้องมีนวัตกรรมการสอนที่มีการบูรณาการกลวิธีสอนอ่านที่ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการออกแบบขั้นตอนการสอนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนไม่ยุ่งยาก และสามารถส่งเสริมการนำเข้าสู่บทเรียนที่น่าสนใจ เช่นการสำรวจบทอ่านและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น จากนั้นการฝึกจดจำคำศัพท์ (Click and Clunk) หรือสำนวนที่ไม่เข้าใจร่วมกันระหว่างอ่าน เพื่อมุ่งหน้าสู่การสรุปเนื้อหาและฝึกตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบความเข้าใจเชิงลึก

7.2 ประเด็นเรื่องระดับความวิตกกังวล ของนักศึกษาบรรพชิต มีประเด็นสำคัญ คือการเปลี่ยนแปลงของระดับความวิตกกังวลจากก่อนเรียน (Pre-test) ซึ่งนักศึกษามีความวิตกกังวลในระดับ "ค่อนข้างสูง" แต่หลังเรียน (Post-test) ความวิตกกังวลลดลงมาอยู่ในระดับ "ปกติ" นับว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จจากนวัตกรรมการสอนที่ใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการลดความประหม่าและความกังวลในการทำแบบทดสอบอย่างเห็นได้ชัด กลไกทางจิตวิทยาและการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการตระหนักถึงคุณค่า (Utility Value) ที่นักศึกษาบรรพชิตเริ่มมองเห็นประโยชน์ของการอ่านภาษาอังกฤษที่มีต่อตัวนักศึกษาเอง นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมทางพฤติกรรม (Behavioral Engagement) เมื่อมองเห็นคุณค่า จึงส่งผลให้เกิดการกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชั้นเรียนมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้ความกังวลลดลงและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

7.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลและความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาบรรพชิต มีประเด็นสำคัญคือ ความสัมพันธ์เชิงลบ (Negative Correlation) กล่าวคือความวิตกกังวลและคะแนน

การอ่านมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างชัดเจน ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน หากความวิตกกังวลมากจะส่งผลต่อคะแนนน้อยลง แต่ความวิตกกังวลน้อยหรือระดับปกติส่งผลต่อคะแนนการทดสอบที่สูงขึ้น



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการศึกษาการใช้กลวิธีสอนอ่านแบบร่วมมือ (CSR) ร่วมกับกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท (Reciprocal Strategy) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษและลดความวิตกกังวล

8. บรรณานุกรม

เจตเจริญชัย จันทร์สิทธิ์. (2567). ศึกษาความวิตกกังวลและคุณค่าที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในชั้น

เรียนของนักเรียนที่เข้าร่วมระบบการคัดเลือกกลาง TCAS. ปรินญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา, คณะวิทยาการการเรียนรู้และ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาสน

พรพรชล เรื่องประเสริฐกุล และอาภัสรา ชินวรรณ. (2566). การสอนแบบแลกเปลี่ยนบทบาท:

กลยุทธ์การสอนเพื่อส่งเสริมความเข้าใจการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน

มัธยมศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม
-มิถุนายน 2566, หน้า 1-13.

แพรวไพไล สีขาว และ สุรัตนา อติพัฒน์ (2566). การพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความ

เข้าใจโดยใช้กลวิธีการอ่านแบบร่วมมือผ่านนิทานสำหรับนักเรียนชั้นประถม

ศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน
กรกฎาคม - กันยายน 2566, หน้า 261-270.

สำลี รักสุทธี. (2553). สอนอย่างไรให้เด็กอ่านออกอ่านได้อ่านคล่องอ่านเป็นเขียนได้เขียน

คล่องและเขียนเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

Alonzo, A. C., and Steedle, J. T. (2009). Developing and Assessing a Force and

- Motion Learning Progression.** *Science Education*, 93(3), 389-421.
- Aydin, F., and Yildirim, O. (2017). **Foreign Language Reading Strategy Use of Intermediate Level Adult Turkish EFL Learners.** *Journal on English as a Foreign Language*, 7(2), 135-158.
- Chavangklang, T., and Chavangklang, P. (2024). **Exploring the Impact of AI and Digital Tools on EFL Writing Instruction in Higher Education: A Meta-Analysis of Global and Thai Contexts.** *Nakorn Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 80-93.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985). **Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination.** In *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Boston, MA: Springer US.
- Harwell, M. (2001). **Future Directions and Suggestions for Improving the Use of Statistical Methods in Educational Research.**
Retrieved from [www.http://ericfac.plccard.cse.com](http://ericfac.plccard.cse.com), Accessed on 15th January 2026.
- Klingner, J. K., Vaughn, S., and Schumm, J. S. (1998). **Collaborative Strategic Reading during Social Studies in Heterogeneous Fourth-grade Classrooms.** *The elementary school journal*, 99(1), 3-22.
- Labarrete, R. A. (2019). **Reading Comprehension Level and Study Skills Competence of The Alternative Learning System (Als) Clientele.** *PUPIL: International Journal of Teaching, Education and Learning*, 3(1), 220-229.
- Liu, M., and Wu, B. (2021). **Teaching Anxiety and Foreign Language Anxiety among Chinese College English Teachers.** *Sage Open*, 11(2), 1-12
- Nitko, A. J., and Brookhart, S. M. (2006). **Educational Assessment of Students** (7th ed). US: Prentice-Hall Inc.
- Palinscar, A. S., and Brown, A. L. (1983). **Reciprocal Teaching of Comprehension-Fostering and Comprehension-monitoring Activities.** Retrieved from file:///C:/Users/Vivobook/Downloads/ctrstreadtechrepv01983i00269_opt.pdf, Accessed on 20th January 2026.
- Sitthitikul, P. (2020). **Proposed Directions for The Meaningful Learning in The Thai EFL Context.** *Journal of English Language and Linguistics*, 1(1), 1-8.
- Trakulkasemsuk, W. (2018). **English in Thailand: Looking Back to The Past, at The Present and Towards The Future.** *Asian Englishes*, 20(2), 96-105.

