



Journal of Roi Kaensarn Academi

ISSN 2697-5033 (Online)

Journal of Roi Kaensarn Acadami

ISSN 2697-5033 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม 2564

วัตถุประสงค์

Journal of Roi Kaensarn Acadami เป็นวารสารวิชาการ ราย 1 เดือน (ปีละ 12 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม, ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 3 มีนาคม, ฉบับที่ 4 เมษายน, ฉบับที่ 5 พฤษภาคม, ฉบับที่ 6 มิถุนายน, ฉบับที่ 7 กรกฎาคม, ฉบับที่ 8 สิงหาคม, ฉบับที่ 9 กันยายน, ฉบับที่ 10 ตุลาคม, ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน, และ ฉบับที่ 12 ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ Journal of Roi Kaensarn Acadami ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ เริ่มตั้งแต่ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เป็นต้นไป

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวน 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-Blind Peer Review)

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทรรศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือทรรศนะความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

เจ้าของ

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

บรรณาธิการ

ดร.ธีรดนัย กัปโก

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

ผศ.ดร.ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชศร

ผศ.ดร.วินิจ ฝาเจริญ

ผศ.ดร.ญาณกร ไท้ประยูร

ผศ.ดร.โยตะ ชัยวรรณกุล

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณโณ, ดร.

ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

ดร.รุ่งโรจน์ สรรสระบุญ

ดร.ธันยนันท์ จันทรทรงพล

ดร.จันทนา อุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยสยาม

สถาบันรัชต์ภาคย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

รศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

รศ.ดร.ศิวัช ศรีโศคนกุล

รศ.ดร.พรชัย เจดามาน

รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ

ผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร

ผศ.ดร.วิเชียร แสนมี

ผศ.ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง

ผศ.ดร.อภิญวัณน์ โพธิ์สาน

ผศ.ดร.สมศักดิ์ จันทรผ่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นักวิชาการอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา

พระปลัดสมชาย ปโยโค,ดร.

พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญโญ,ดร.

ดร.เกศสุตา โภคานิตย์

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

ดร.สมควร นามสีฐาน

ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุริยะ หาญพิชัย

ดร.ภาณุวัฒน์ กิตตกรวรรณธ์ รัตนพิมลพลแสน

ดร.ลักขณา อินทร์บึง

ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล

ดร.รัชดา ภักดียิ่ง

ดร.กิตติพงษ์ พิพิธกุล

ดร.สาคร มหาหิงค์

ดร.อดิสร หนั่นคำจรร

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักวิชาการอิสระ

วิทยาลัยพิษณุพนธ์

นักวิชาการอิสระ

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวนิรารรรณ บุตรจันทร์

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

สารบัญ

บทความวิจัย

- ➔ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุบุรี 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
จุฑามาศ แสงนิล
- ➔ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปายมิตร สังกัดสำนักงานเขต 14
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และ รัตนา กาญจนพันธ์
- ➔ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด 29
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลาบุญกิจ
- ➔ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด 42
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
สุธิกุล แก้วโสภา และ อำนวย ทองโปร่ง
- ➔ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขต 57
บางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
สิริลักษณ์ พวงระย้า และ กัลยมน อินทุสุต
- ➔ สมรรถนะ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงาน 68
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
ธนพล ใจดี และ กัลยมน อินทุสุต
- ➔ การพัฒนาชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ใน 80
แนวเส้นตรงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียม
อุดมศึกษา น้อมเกล้า สมุทรปราการ
ศิริกานต์ ศิริป้อ และ อัมพร วัจนะ
- ➔ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของ ครูใน 91
โรงเรียนเครือข่ายสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
อรวิ แสงทอง และ รัตนา กาญจนพันธ์

- ➔การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาริตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้าสมุทรปราการ 105
อรพรรณ นวลจันทร์ และ อัมพร วัจนะ
- ➔ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อ การพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ 118
พลวัชร จันทรมงคล และ รัชดา ภักดิ์ยิ่ง
- ➔แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช 131
เดโช แชนน้ำแก้ว, พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์, จิตติมา ดำรงวัฒนะ, บุญยงค์ ประทุม, ดำรงค์ พันธุ์ ใจห้าววิระพงศ์ และ เชษฐา มุทะหมัด
- ➔การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 144
เดือนนภา อุ่ทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์, รัชณี เดชาศาสตร์, ชวดี โกศล, และ แววรรณ ก้องไตรภพ
- ➔ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร 155
เจริญ ศรีศัลลักษณ์, สมศักดิ์ อัครศรีวรรณนท์, วรพันธ์ คงคิระพิไลฐ, ทศนันท์ อาสาสุข, และเอราวัณ ทับพลี
- ➔ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 168
ปานหทัย ปลงใจ และ กัลยมน อินทุสุต

บทความวิชาการ

- ➔ประเพณีการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทย 183
ประภาส แก้วเกตุพงษ์
- ➔ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 197
พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูวินัยธรรวรงค์ ปยุตโต, อรรพรรณ แก้วมาตย์ และ พระวิวัฒน์ ธนวิโส (พรมศรี)

ภาคผนวก

210

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ
กุบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

**Transformational Leadership of Education Administrators Perceived of
the Teacher Kuiburi District Under Prachuapkririkhan Primary
Educational Service Area Office 2**

จุฑามาศ แสงนิล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Jutamas Saengnin

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail: jutamas.sangnin @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในกลุ่มอำเภอกุบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Alpha Coefficient) ของครอน บาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็น

* วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2564

Received: March 10, 2021; Revised: April 16, 2021; Accepted: April 22, 2021

ปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การรับรู้ของครู; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี

Abstracts

The purposes of this research study and compare transformational leadership perceived of educational administrators perceived of the teachers in Kuibiri district under Prachuapkririkhan educational service area office 2 as classified by, genders and work experience. And work experience ranges were classified randomly by using Stratified Sampling Method. while the sample group were taken in accordance with Krejcie and Morgan's table. The sample group were 138 teachers. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale. questionnaire which The IOC value is 0.8 upper and the Cronbach's alpha showed a level of reliability at 0.98. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

Findings showed as the follows (1) Teachers perceived the transformational leadership among the school administrators in the Kuiburi district. Under the Prachuap Khiri Khan primary educational service area office 2 in 4 part : 1. Influence. With ideology 2. Inspiration 3. Intellectual stimulation and 4. Individual consideration. When considering each aspect at a high level in all aspects In descending order, including Ideological influence Inspirational Cognitive stimulation and consideration of individuality respectively. Teachers of different sexes perceived transformational leadership among school administrators in the Kuiburi district group. Under the office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, overall there were no differences. As for the teachers with different work experience There were perceptions about transformational leadership among school administrators in the Kuiburi district group. Under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, Overall there were no differences.

Keywords: The Perceptions of Teachers; Transformational Leadership; Teacher Kuiburi District

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันสูงขึ้น องค์กรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปพร้อมๆกัน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการศึกษา ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคนสู่การพัฒนาประเทศ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดทิศทางในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ จากการปฏิรูปการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเป็นภาวะผู้นำ มีการสร้างรูปแบบวิธีการบริหารขึ้นใหม่ มีวิธีการบริหารที่หลากหลาย โดยให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนแบบมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้โดยบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จ จึงต้องมีความเป็นภาวะผู้นำอยู่เสมอ โดยการมีภาวะผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีการสร้างองค์กรที่แน่นอน กำกับดูแลให้ดำเนินงานเป็นไปตามระบบที่วางไว้ สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงตามภาวะการณ์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไปได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยผ่านมุมมองของครูในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความจริง อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้นำที่มีคุณภาพได้ อีกทั้งยังเป็นสิ่งสะท้อนในการบริหารสถานศึกษา และบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารอันเป็น

ประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินเปลี่ยนแปลงการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนก ตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากร 215 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

- 1.1. เพศ
 - 1.1.1 เพศชาย
 - 1.1.2 เพศหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา
(Bass and Avolio, 1994 : 21-27)
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์
 2. การสร้างแรงบันดาลใจ
 3. การกระตุ้นทางปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ กุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ กุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=138)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	$\bar{X}_s$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.98	.67	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	.74	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.86	.78	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	.82	มาก
รวม	3.90	.74	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ คือการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.98$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.92$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.86$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	เพศ				t	p
	หญิง		ชาย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	4.03	.64	3.90	.72	1.120	.265
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	.71	3.93	.80	-.065	.948
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.89	.76	3.83	.82	.455	.650
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.83	.80	3.87	.85	-.274	.785
รวม	3.91	.71	3.88	.79	.216	.829

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	4.09	.66	3.93	.60	3.91	.73	.994	.373
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	.73	3.86	.68	3.85	.79	1.020	.363
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.01	.78	3.78	.66	3.78	.85	1.346	.264
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.00	.80	3.83	.75	3.70	.87	1.720	.183
รวม	4.03	.73	3.84	.65	3.80	.80	1.343	.264

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า โดยภาพรวมครู เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับตามลำดับดังนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้

ความสามารถและประสบการณ์ และมีความมุ่งมั่นในสถานศึกษาและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงษ์ เสาภายน (2558 : 65) ได้กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยให้กลุ่มเข้าใจความแตกต่างของแบบภาวะผู้นำและช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับแบบของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารเข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และการตอบโต้ของกลุ่มต่อพฤติกรรมนั้น ๆ ช่วยให้ผู้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : 12) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยมในตนเอง มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงาน เชื่อมมั่นในตนเอง รวมทั้งหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ ที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ดังที่ สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ ได้กำหนดเกี่ยวกับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างและบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงจะสามารถทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม กล่าวโดยสรุปคือองค์ประกอบด้าน “การสร้างบารมี” บ่งบอกถึงการมีความพิเศษสามารถของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : 9) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น รวมทั้งทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีเจตคติที่ดี มีความรักองค์กรแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังที่สุพานี สฤณภูวนิช (2549, หน้า 326 - 327) ได้กล่าวว่า

การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยจิตใจที่มุ่งมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับบุคคิศักดิ์ ชูชื่น และ สกฤษณ์ กมฺพาคม. (2557 : 69-76) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านพลังอุดมการณ์ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ร่วมกันหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของครู และส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ดังที่ สุชาติ รังสินันท์ (2550, หน้า 119) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของตน หรือของผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกล้มเหลวให้เกิดแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานองค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองที่สามารถความชำรุดเสียหายของผลผลิตหรือหาสาเหตุของการลดลงของคุณภาพผลผลิต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา บุญช่วย (2561 : 55) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล เป็นการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ความสนใจ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามทุกคน ทุกเรื่อง ยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้ตาม เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2562 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 41 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ 3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 72.0

2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีสภาวะเพศต่างกัน มีการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของการกิจและประโยชน์ส่วนรวม ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของไมตรี คงนุกูล (2553 : 43) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสิณี สิงห์ประโคน (2558 : 76) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ และมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 56) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพงศ์ คล้ายไยทอง (2557 : 89) เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

- 1.ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้นและมั่นคง
- 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกระตุ้นให้ครูสามารถจัดการกับปัญหาได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดูแลครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจันสมาจาร. (2550). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- จิตติพงศ์ คล้ายไธทอง. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ไมตรี คงนุกูล (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเค. สารนิพนธ์ กศม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วุฒิสักดิ์ ชูชื่น และ สกฤรัตน์ กมฺุทมาศ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการ
จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 11 (1), 69-76
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สุชาดา รังสินนท์. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- สุธาสิณี สิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bass,B.M.&Avolio,B.J.(1990).Developing transformational leardership: 1992 and beyond.
Journal of Europaen Industrial Training. 5 (10), 21-27.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

**The Skills of School Administrators in the 21st Century Piyamit Cluster
under the Secondary Educational Service Area Office 4**

วิไลวรรณ พ้อคำช้าง และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Wilaiwan Porkachang and Ratana Kanjanapan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: t.neung.tuppt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เปิดตาราง โคเฮน (Cohen) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21; สหวิทยาเขตปทุมมิตร; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

* วันที่รับบทความ: 23 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 22 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 23 เมษายน 2564

Received: March 23, 2021; Revised: April 22, 2021; Accepted: April 23, 2021

Abstracts

This research is aimed to study and compare the skills of school administrators in the 21st century Piyamit cluster under the Secondary Educational Service Area Office 4; classified by education level and work experience. The samples in this research are teachers in the Piyamit cluster under the Secondary Educational Service Area Office 4, selected by simple random sampling, using Cohen's table, and proportional stratified random sampling, which included 181 teachers. The research instrument used was a questionnaire with a confidence value of 0.96. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA), and the Scheffe's pair comparison at a statistical significance of .05.

The results of the research showed that: The overall and individual teachers' opinions of the skills of the school administrators in the 21st century Piyamit cluster under the Secondary Educational Service Area Office 4 were at a high level. The opinions of teachers with different education levels and work experience under the skills of school administrators in the 21st century Piyamit cluster under the Secondary Educational Service Area Office 4, were not significantly different.

Keywords: Skills of School Administrators; The 21st Century; Piyamit Cluster; The Secondary Educational Service Area Office 4

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555 : 22)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกแขนงวิชา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 8) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้

ต้องอาศัยทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน องค์กร รวมทั้งผู้ปกครอง

หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนภา กลิ่นละอ (2551 : 7) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ขาดการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ย่อมส่งผลทำให้การบริหารงานในโรงเรียนล้มเหลว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ดังนั้น มีความเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนภายนอก เพื่อเป็นสิ่งที่สะท้อนกลับถึงการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากชุมชนถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เพราะได้ให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การที่ชุมชนจะได้มีโอกาสร่วมช่วยในการพัฒนาโรงเรียนโดยแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนทักษะของผู้บริหาร ก็อาจเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนทักษะของผู้บริหารได้อีกทางหนึ่ง และอาจเป็นการตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเห็นการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของผู้บริหารอันจะนำไปสู่การพึงประสงค์ของชุมชนก็เป็นได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อนำผลวิจัยไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 337 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากนั้นเปิดตารางโคเฮน (Cohen) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและแบบสอบถาม เพื่อความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต ปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

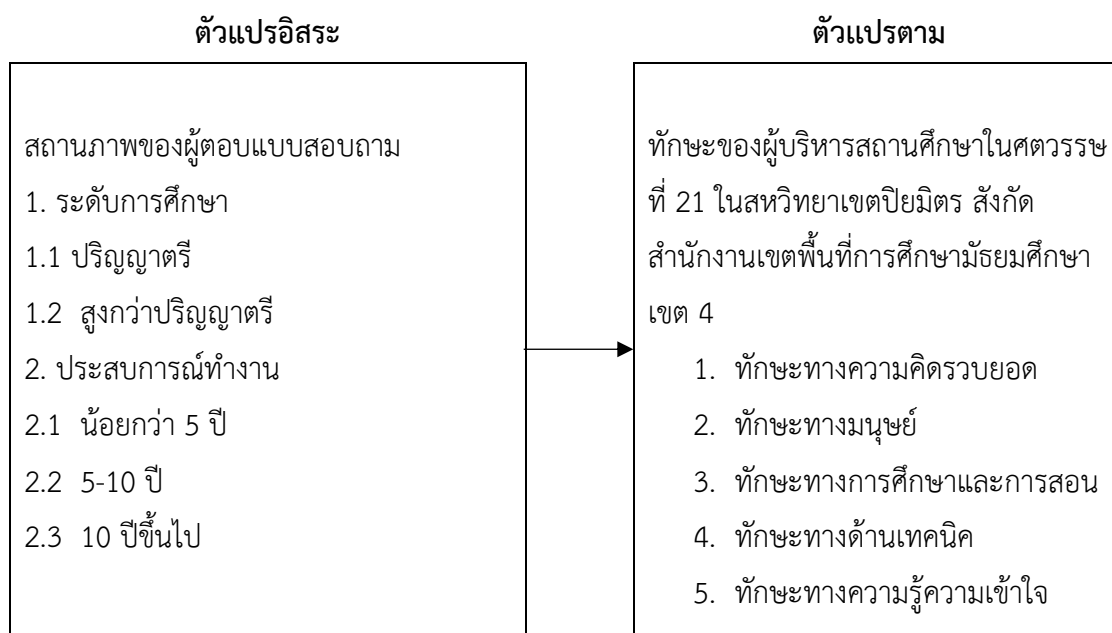
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าทางสถิติ ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ตัวแปร 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-Test) และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ตัวแปร 3 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	133	73.5
สูงกว่าปริญญาตรี	48	26.5
รวม	181	100.0
2. ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี	49	27.1
5 - 10 ปี	59	32.6
10 ปีขึ้นไป	73	40.3
รวม	181	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนประสบการณ์ทำงาน ครุมีประสบการณ์ทำงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2, 3 และ 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทักษะทางความคิดรวบยอด (conceptual skills)	4.47	0.40	มาก
2. ทักษะทางมนุษย์ (human skills)	4.36	0.36	มาก
3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน (instructional skills)	4.48	0.36	มาก
4. ทักษะทางเทคนิค (technical skills)	4.45	0.42	มาก
5. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ (cognitive skills)	4.41	0.37	มาก
รวม	4.43	0.30	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.48$) ทักษะทางความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.47$) ทักษะทางเทคนิค ($\bar{X} = 4.45$) ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.41$) และทักษะทางมนุษย์ ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 133)		(n = 48)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะทางความคิดรวบยอด	4.46	0.40	4.49	0.38	-0.456	0.649
2. ทักษะทางมนุษย	4.37	0.37	4.34	0.33	0.621	0.536
3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.50	0.39	4.41	0.28	1.464	0.145
4. ทักษะทางด้านเทคนิค	4.49	0.44	4.34	0.35	1.240	0.126
5. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.38	4.44	0.34	-0.642	0.522
รวม	4.44	0.32	4.40	0.22	0.853	0.395

*p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปริมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า		ระหว่าง		สูงกว่า 10 ปี			
	5 ปี		5-10 ปี		ขึ้นไป			
	(n= 49)		(n= 59)		(n= 73)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะทางความคิดรวบยอด	4.45	0.35	4.51	0.49	4.44	0.35	0.461	0.631
2. ทักษะทางมนุษย	4.38	0.35	4.34	0.37	4.37	0.36	0.122	0.885
3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.56	0.31	4.43	0.44	4.46	0.32	1.993	0.139
4. ทักษะทางด้านเทคนิค	4.54	0.35	4.39	0.50	4.44	0.39	1.773	0.173
5. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ	4.43	0.35	4.37	0.47	4.41	0.28	0.336	0.715
รวม	4.47	0.24	4.41	0.39	4.43	0.24	0.644	0.526

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการบริหารทรัพยากร ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาทีมงานภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกัน โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 9-11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารและเน้นย้ำให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีทักษะพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทองยัง (2558 : 62) เรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561 : 52) เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ทักษะทางความคิดรวบยอด พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของภารกิจของโรงเรียน และเข้าใจภารกิจของงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ตลอดจนกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา บุญธรรม (2560 : 44) เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563 : 112) เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะทางมนุษย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แคทซ์ (Katz, 1955 : 22-42) ทักษะทางมนุษย ถือว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานและใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จัก ทักษะด้านนี้ประกอบด้วยความเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจ

คนและมีศิลปะ ฝึกตน เป็นผู้นำที่ดีเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลลิกา พูลศิริ (2562 : 49) เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะทางการศึกษาและการสอน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ชี้แนะแนวทางแก่ครูในการแสวงหาความรู้และพัฒนาบทเรียนในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นผู้นำ การศึกษาด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โครงการสอนเป็นรายวิชา และบันทึกหลังการสอน สอดคล้องกับ วีระ สุภากิจ (2540 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดให้มีการจัดทำแผนการสอนและโครงการสอนเป็นรายวิชา จัดให้ครูบันทึกการสอน จัดหา ใช้อุปกรณ์รักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการสอน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการใช้ จัดหาทรัพยากร แหล่งวิทยาการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ จัดห้องสมุดหรือส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับสถานศึกษาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561 : 113) เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะทางด้านเทคนิค พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรทางการบริหาร มาบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถประสานงาน ประสานบุคลากรอย่างเหมาะสม รักษาไว้ซึ่งความร่วมมือในการทำงาน และสามารถใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดจนสามารถแนะนำผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni, 1981 : 334-335) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึงทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจวิธีการ กระบวนการและเทคนิคด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอนแต่เป็นทักษะที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556 : 68) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารใช้ความรู้ ประสบการณ์มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาปฏิบัติได้ รวมทั้งสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและปรับตัวกับยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เดรก และโรว์ (Drake and Roe, 1986 : 29-30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านความรู้ ความคิด ระบุว่า ทักษะด้านความรู้ความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากทักษะด้านความรู้ความคิด โดยผู้บริหารต้องมีความชำนาญ และมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561 : 98) เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนสื่อสารและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (2553 : 53) ได้กล่าวว่า กระบวนการของผู้บริหารที่จะต้องมีการและกระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ขั้นตอนในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องนำหลักและกระบวนการบริหารมาใช้ในการบริหารงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 87) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำความรู้จักและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ สุริยา ทองยัง (2558 : 59) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง

ทักษะด้านอื่น ๆ ทำให้การทำงานหรือการกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561 : 114) เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ทักษะทางความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของภารกิจของโรงเรียน และผู้บริหารเข้าใจภารกิจของงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถประสานงานต่าง ๆ และปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงความซับซ้อนของโรงเรียนโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษา และทำความเข้าใจถึงภารกิจและระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างละเอียด เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทาง และนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

1.2 ทักษะทางมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ผู้บริหารมีกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ โอบอ้อมอารี สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเชิงบวก สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งกับบุคลากรภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก

1.3 ทักษะทางการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู

ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางแก่ครูในการแสวงหาความรู้และพัฒนาบทเรียนในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นผู้นำการศึกษาด้านการเรียนการสอน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โครงการสอนเป็นรายวิชา และบันทึกหลังการสอน และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และผู้บริหารสามารถสอนงาน แนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่บุคลากร สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดหา บำรุง รักษา อำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการจัดทำให้มีทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.4 ทักษะทางเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรทางการบริหาร มาบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถประสานงาน ประสานบุคลากรอย่างเหมาะสม รักษาไว้ซึ่งความร่วมมือในการทำงาน และ ผู้บริหารสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดจนสามารถแนะนำผู้อื่นได้ และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ผู้บริหารสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้าง และพัฒนาระบบปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และผู้บริหารสามารถบริหารงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และผลลัพธ์ของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

1.5 ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารใช้ความรู้ ประสบการณ์มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและปรับตัวกับยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสามารถสื่อสารเป้าหมายขององค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ หลักการ ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้และทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักการ ทฤษฎี เทคนิคและวิธีการที่สอดคล้องมาประยุกต์ใช้โดยยึดระเบียบและกฎหมาย ประกอบกับการคิดค้นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและบริหารสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กาญจนาภา กลิ่นละออ. (2551). แนวทางการเสริมสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุญส่ง กรุงขาลี. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อ
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีระ สุภากิจ. (2540). การบริหารงานวิชาการ (*Academic Administration*). เอกสารประกอบการสอนภาควิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สำเร็จ วงศ์ศักดิ์. (2553). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุริยา ทองยัง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อิสรา หาญรักษ์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Drake, T.L. and Roe, W.H. (1986). *The Principal Ship*. (3 re ed). New York : Macmillan.
- Katz, R.L. (1955). Skill of an Effective Administrator, *Harvard Business Review*. 4 (12), 22-42.
- Robert J. Sergiovanni. (1981). *Instructional Supervision*. (2 nd ed). Boston: Allyn and Bacon, Inc.

สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

The State and Problems on of Personnel Administration of School Administrators Group 1 - 2 Under The Secondary Educational Service Area Office 1

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์¹ และ ชนมณี ศิลานุกิจ²

โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1¹

มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

Kosin Pullsawat¹ and Chonmanee Silanookit²

Santiratwittayalai School Under the Secondary Educational Service Area 1¹

Ramkhamhaeng University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail : Nonga.nongou @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 450 คน ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.924 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่า ที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ 2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา การ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

Abstracts

This research aimed to study and compare the state and problems of personnel administration of school administrators in group 1 - 2 under the Secondary Education Service Area Office 1, classified by educational level and school size. An example of this time was teachers in group 1 - 2 schools under the Secondary Education Service Area Office 1. Krejcie and Morgan The sample size of 450 people was obtained by using a hierarchical randomness method and simple random The research instruments were 5- level estimation scale questionnaire, consistency value 0.60 - 1.00 with confidence value 0.924. The statistics used in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation. One-way analysis of t-value and analysis of variance. And tested individually by the Scheffe method.

Findings: 1. The problem of personnel administration of school administrators group 1 - 2 under the the Secondary Education Service Area Office 1, overall, was at the moderate level. When considering each side, it was found that power rate planning and position determination very level as for recruiting, filling, appointment discipline and discharge from government service and enhancing efficiency in the performance of government service were at a moderate level. 2. The results of comparing the teachers' opinions on the condition of the personnel management problems of school administrators in group 1 - 2 under the Secondary Education Service Area Office 1 are as follows: Teachers with different educational levels and school sizes had opinions on the condition of the problem the personnel management of group 1 - 2 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect differed significantly at the .05 level.

Keywords: Personnel Administration ; Administrators ; The Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อเป็นการบริหารจัดการควบคุมดูแลภายในองค์กร โดยคำนึงถึงความพร้อม และความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ มีความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา เป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา เพิ่มคุณภาพและ

ประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 31-32)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กร ได้กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ มาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มี หน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา กำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา ให้กับสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 67 แห่ง

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความหลากหลายทางด้าน ปริมาณของจำนวนผู้เรียน มีตั้งแต่สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้วย จำนวนของผู้เรียน และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อจำนวนของครูและบุคลากร ซึ่งการขาดอัตรากำลังจะส่งผล ต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูมีความรู้ ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดเรียน การสอนของสถานศึกษา รวมไปถึงครูได้ผลกระทบจากการทำงานหนักทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ทางด้าน ความรู้และวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (2563 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรซึ่งมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการบริหารงานบุคคลพบ ปัญหาอยู่มากในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาในฐานะฝ่าย บุคคลจึงมีความสนใจศึกษาที่ศึกษา สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อทราบถึง สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,191 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 450 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจ ซี และมอร์แกน (Kerjcie & Morgan. 1970. pp. 607-610.) แล้วจึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.924 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ คือ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการออกจากราชการ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในการแจกแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 21 – 30 ธันวาคม 2563 3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้ทั้งหมดจำนวน 450 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

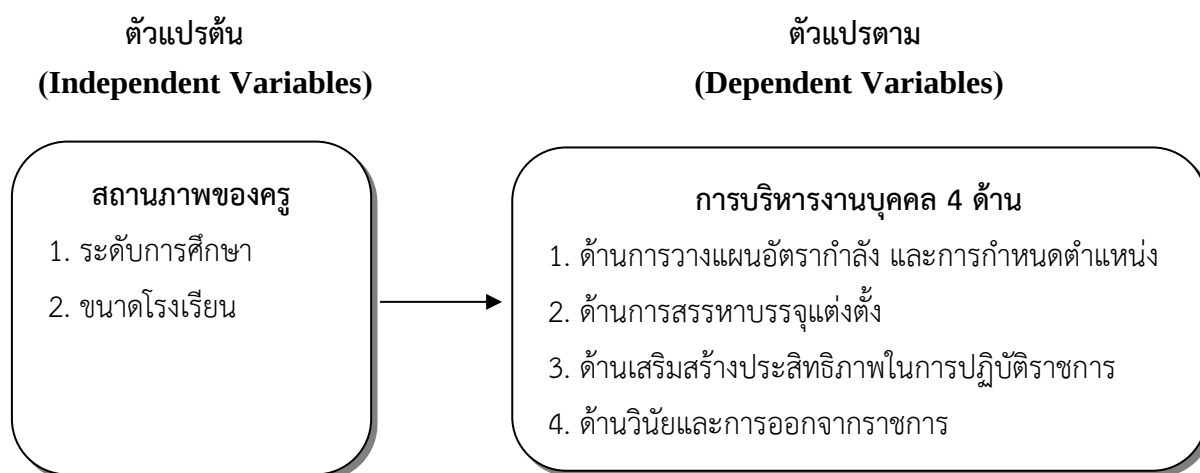
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) 1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูล สถานภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย **สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)** 1. ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) (Independent Samples) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม 2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's post hoc comparisons method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)			
การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.50	0.41	มาก
ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.48	0.45	ปานกลาง
ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.44	0.46	ปานกลาง
ด้านวินัยและการออกจากราชการ	3.47	0.45	ปานกลาง
รวม	3.47	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.48$) ด้านวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.47$) และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เรียงตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2 – 4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)						
การบริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 313)		(n = 137)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.46	0.43	3.57	0.33	-2.43*	0.01
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.43	0.46	3.59	0.41	-3.55*	0.00
3. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.39	0.47	3.55	0.40	-3.57*	0.00
4. ด้านวินัยและการออกจากราชการ	3.43	0.48	3.58	0.38	-3.54*	0.00
รวม	3.43	0.43	3.57	0.33	-3.74*	0.00

* p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)								
การบริหารงานบุคคล	ขนาดโรงเรียน						F	p
	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก			
	และใหญ่พิเศษ							
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.71	0.32	3.61	0.27	3.13	0.32	156.72*	0.00
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.75	0.35	3.56	0.26	3.06	0.32	196.27*	0.00
3. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.68	0.37	3.54	0.36	3.04	0.34	143.97*	0.00

4. ด้านวินัยและการออกจาก ราชการ	3.70	0.36	3.61	0.29	3.08	0.39	139.86*	0.00
รวม	3.71	0.30	3.58	0.23	3.08	0.31	213.26*	0.00

* $p < .05$

จากตาราง 3 ครูที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดย ภาพรวม

การบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		ขนาดใหญ่ และใหญ่ พิเศษ	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.71	3.58	3.08
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.71	-	*	*
ขนาดกลาง	3.58	-	-	*
ขนาดเล็ก	3.08	-	-	-

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกขนาด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงาน บุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ งานจะสำเร็จได้นั้นล้วนเกิดจากการบริหารคนทั้งสิ้น ใช้คนให้เป็นใช้คนให้ถูก งานก็จะ

สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริการควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความสำคัญของงานบริหารงานบุคคลให้กับครูและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและลดความเสี่ยงจากการเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานบุคคลภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทร์พโยโสภณ, (2558 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับ ปานกลาง นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, (2559 : 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย คือ ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด สพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยภาพรวมมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปราย สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ สถานศึกษา ได้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และยังมีควมยืดหยุ่นมากเกินไปสำหรับการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558 : 23) ทำเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยตรง ต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ โนริย์ ทร์พโยโสภณ, (2558 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.3 ด้านวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและ

บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดการ ติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรมของข้าราชการครูและ บุคลากร สอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ, (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.4 ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่ามีสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ, (2558 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของครูและบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นในสายอาชีพของข้าราชการครูแล้วจะมีความรู้และความเข้าใจเฉพาะด้านมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้ได้รับรู้ถึงการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากขึ้น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การทำงานโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเองนั้นคือด้านการบริหารจัดการตัวเองในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ วราพร พรหมแก้วพันธ์, (2557 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติ

ราชการพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติราชการต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบในเรื่องของบุคคล ทำให้สภาพการทำงานสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องกัน รวมไปถึงขนาดของสถานศึกษาก็มีผลต่อการบริหารจัดการงานบุคคลเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า จะประสบกับปัญหาในหลายเรื่อง เช่นการขาดอัตรากำลัง เมื่อสถานศึกษาขาดอัตรากำลัง ขาดกำลังคน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ก็จะมีตามมา ได้แก่ คนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัด การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ส่งเสริม การสนับสนุนให้บุคลากรก็จะทำได้ยากขึ้นเนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หรือการรักษา วินัยก็ตาม ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ สีวรรณ์ ไชยกุล , (2562 : 4) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง, (2562 : 27) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาบรรจุแต่งตั้งต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ศิริณาวรรณ ทุมคำ ,นริศนันท์ เดชสุระ. (2559 : 39) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควร ให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ล่วงหน้า สถานศึกษาควรมีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์กันตรงกลุ่มเป้าหมาย มีขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการต้องมีความเหมาะสมและตรงตาม ความรู้ความสามารถ และการโอนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาควรเหมาะสมและสอดคล้องกับแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของ ภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมผู้บริหารควรจัดการพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

4. ด้านวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมความรู้และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาทุก 6 เดือนผู้บริหารควรมีการ ติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรมของข้าราชการและ บุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียน

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี .

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริณภรณ์ ทูมคำ และนริศนันท์ เดชสุระ. (2559) . การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2563). การบริหารงานบุคคล. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: [https:// www.sesao1.go.th](https://www.sesao1.go.th)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**The Opinions of Teachers Toward Transformational Leadership of
School Administrators in Chonburi Primary
Educational Service Area Office 1**

สุธิกุล แก้วโกคา และ อำนวย ทองโปรง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Suthikun Kaowpoka and Amnuay Thongprong
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Suthikun13@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ จำนวน 111 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie;& Morgan : 23) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* วันที่รับบทความ: 4 เมษายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ 24 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purposes of this research were (1) to study and compare levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level and work experience. The sample consisted of 111 teachers from 2 large-sized government schools in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 (Anuban Chonburi School and Ban Huai Kapi School) using the Krejcie and Morgan sample size table, divided into strata and stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire regarding four elements of transformational leadership: Idealized Influence, Inspiration Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. The findings indicated that the index of congruence (IOC) was between 0.6 and 1.0, and the reliability was at 0.981. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results of the study were as follows: 1) The levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level in both overall and in each individual aspect based on the mean ranking from highest to lowest: Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Inspiration Motivation, and Individualized Consideration respectively. 2) After comparing the levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, there was no difference in overall and each individual aspect, except in Intellectual Stimulation aspect at statistically significant level of .05. 3) After comparing the levels of teachers' opinions classified by work experience, there was no difference in both overall and in each aspect.

Keyword: Transformational Leadership; School Administrators

บทนำ

ในยุคของทุนโลกาภิวัตน์ที่เปรียบเสมือนโลกไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ประชากร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีการเคลื่อนย้ายประชากร เงินทุน ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเสรีมากขึ้น ทำให้คนต้องกระตือรือร้น แข่งขัน รู้เท่าทันกัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2563 : ออนไลน์) ตามกระแสของโลก ปัจจุบันประเทศต่างๆ ต้องพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง โดยต้องอาศัยประชากรในประเทศที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศ เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนทรัพยากรในด้านอื่นๆของชาติ การศึกษาเป็นกระบวนการเริ่มต้นและเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าเพื่อพัฒนาประเทศ ประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงจะนำพาให้ประเทศประสบความสำเร็จในทุกด้าน สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา (ธีรศักดิ์ เจริม

มงคล, 2550 : 1) ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างสูงของตัวผู้นำ การที่ผู้นำจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาเนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็วมาก แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้นำมีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการยกระดับและพัฒนาครูไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1, 2563 : 67) จากการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่าด้านการบริหารจัดการมีปัญหาคือสถานศึกษามีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงบันดาลใจในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและครูบางส่วนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียนทั้งหมด 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ จำนวน 154 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie;& Morgan, 1970 : 607) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) เทียบสัดส่วน แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของครูจำแนกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพื่อการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม แจกและเก็บแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

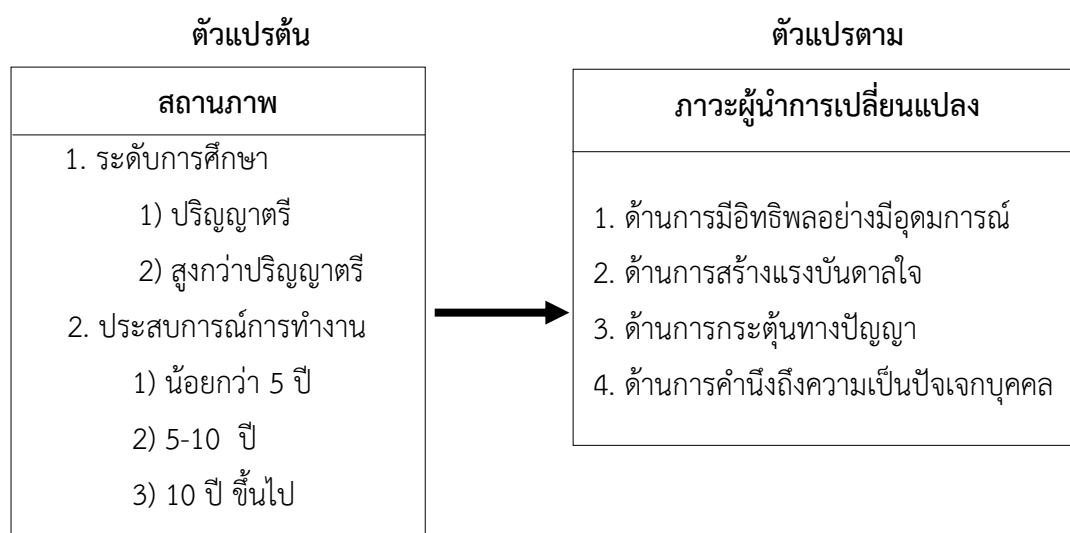
1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยรวม แปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หากพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 : 31) ประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.57	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.61	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.54	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.62	มาก
รวม	4.26	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.30$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.28$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.58	4.16	0.54	1.286	0.201
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	0.60	4.11	0.63	1.430	0.156
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.52	4.05	0.57	2.225*	0.028
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	0.63	3.99	0.57	1.767	0.080
รวม	4.31	0.54	4.08	0.54	1.776	0.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี	4.43	0.52	4.13	0.58	4.27	0.60	2.250	0.110
อุดมการณ์	4.37	0.55	4.20	0.60	4.22	0.67	0.945	0.392
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.44	4.16	0.56	4.21	0.60	2.221	0.113
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.56	4.08	0.62	4.13	0.68	1.490	0.230
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
รวม	4.38	0.47	4.14	0.55	4.21	0.61	1.840	0.164

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ประสบการณ์และภาวะผู้นำของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการตอบสนองนโยบายและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันของสภาพสังคม อีกทั้งยังได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอบรม

พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้เหมาะสมจนมีคุณสมบัติและมี
จรรยาบรรณของผู้หน้าที่ดี อีกประการหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปด้าน
การศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการใฝ่
ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและ
จัดการงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดการพัฒนา
เพื่อความสำเร็จ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994
: 21) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ
ผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง
พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน
ภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่
ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม โดยจะกระทำผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ประการคือการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้อง
กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : ออนไลน์) เพื่อการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีเป้าหมาย
วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดชัดเจน วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาวิชาการ
ที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาครูและบุคลากรที่
มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ
สังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการร่วมรับผิดชอบต่อ
ผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตลอดจนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการ
จัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 38) ที่กล่าวว่าด้วยกระแสสภาพการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาวรรณ ผลสง่า
(2560 : 98) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคลตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและ
อันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในการบริหารสถานศึกษาตามกระแสของสถานการณ์ในปัจจุบันโดยตระหนักถึงกระบวนการของการทำงานตามภารกิจอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยึดหลักการบริหารปฏิบัติการและดำเนินงานที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรและประเทศชาติได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ศรีแปลก (2563 : 62) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562 : 81) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเห็นอย่างชัดเจนทำให้รับรู้ถึงเป้าหมายของสถานศึกษา พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสมและมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้อารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างอุทิศตน ททุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี รอดเสียงล้ำ (2559 : 40) ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้แก่การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของสกาเตือน ศิริรัตน์ (2561 : 127) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและตั้งมั่นในความดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารและมั่นใจว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นปัญหาไปได้ ผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนและสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพน่าเลื่อมใสศรัทธาและผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารอยากอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีเหตุผลเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ และเมื่อ

มอบหมายงานให้จะมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก สร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นการที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่พุดนาต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะอุทิศตัวมีความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมุณทา ทายโก (2557 : 35) ที่กล่าวว่าสร้างแรงบันดาลใจจะกระทำโดยพฤติกรรมที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจมีความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความหวังอย่างชัดเจน จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559 : 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 : 77) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและระดับมาก 9 ข้อ นั้นเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนา กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ นำวิธีการใหม่ ๆ มาจัดระบบให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์และหาประสบการณ์ที่เกิดประโยชน์ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของนุตริยา จิตตารมย์ (2557 : 6) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการแนวใหม่ในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลและเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560 : 131) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เติบโตตามศักยภาพ เช่น การเข้ารับการอบรมการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารจัดระบบการทำงานขององค์กรโดยแบ่งเป็น

ฝ่ายงานต่าง ๆ มีขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรและผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มีการยกย่องความสามารถหรือความสำเร็จของผู้ร่วมงานตามโอกาสที่เหมาะสม มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทำให้งานเสร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของทองคำ พิมพา (2556 : 44) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไธดา สะมะแอ (2561 : 129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในความคิดที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงภาวะผู้นำ ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะ การจัดการในภาระหน้าที่และใช้ทักษะที่สัมพันธ์ เชื่อมโยงได้ดี และรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเมื่อครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความคิด เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาบูรณาการกับประสบการณ์เดิมที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนแนวความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังมีมาตรฐานมุมมองที่คล้ายกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำให้ครูพัฒนาตนเองในการใช้ความคิด วิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนการมอบงานที่ท้าทายและสนับสนุนในการมี

ส่วนร่วมการวางแผนการทำงานตามระดับความรู้ความสามารถของครูที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและจัดการสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับไกรยุทธ ธีรยาคินันท์ (อ้างถึงในกรณีการ สุวรรณศรี, 2563 : 1) กล่าวว่าความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา 3 มิติ คือ ทักษะ สุขภาพและเจตคติ มิติด้านทักษะซึ่งเป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าคนที่ทำงานย่อมมีทักษะจึงจะทำงานให้สำเร็จได้และเป็นผู้มีคุณภาพผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่า เนื่องจากได้รับการสั่งสอนความรู้ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ การฝึกทักษะปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่ต้องรวมกลุ่มเพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับงานวิจัยของชูไธดา สะมะแอ (2561 : 131) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ก็จะมีการศึกษาทำความเข้าใจและวิเคราะห์การบริหารจัดการโดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลและแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะความก้าวหน้า การร่วมกิจกรรมในระดับต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนการทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกให้ทุกคนมีความสำคัญและมีบทบาทเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี วัฒนานุกุล (2560 : 133) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจนและสร้างทีมงานของบุคลากรที่มีการทำงานอย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและพยายามให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน เพื่อสามารถเป็นแนวทางในการจุดประกายความคิดได้อีกทางหนึ่งและบุคลากรจะไม่รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจ วิเคราะห์ความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการบริหารที่เน้นตัวบุคคลเป็นหลักและเข้าใจความแตกต่างรายบุคคลจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างมากขึ้นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2563). ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ

6 ธ.ค. 2563. แหล่งที่มา: <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี.โปรดักส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*.

ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://bet.obec.go.th>

- ชูไธดา สะมะแอ (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ เจริมมงคล. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุศรียา จิตตารมย์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนต์รี.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศุภาวรรณ ผลสง่า. (2560). ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สกาเวื่อน ศิริรัตน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2563). *พบทวนยุทธศาสตร์ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2559-2563)*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.onesqa.or.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2563*. เอกสารทางวิชาการเลขที่ 32/2563. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.chon1.go.th>
- สุภาวดี รอดเสียงล้ำ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมณฑา ทาญโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B.M., and Avolio. B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
**The Opinion of the Teachers on the Academic Affairs Administration,
School Expansion Opportunity of Bang Khun Thian Office
Under Bangkok Metropolis**

สิริลักษณ์ พวงระย้า และ กัลยมน อินทุสุต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Siriluk Puengraya and Kanyamon Indusuta

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: bbow9292@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 168 คน จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้คะแนนเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐานใช้การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: โรงเรียนขยายโอกาส; การบริหารงาน; วิชาการ

* วันที่รับบทความ: 15 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 24 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

Received: March 15, 2021; Revised: April 24, 2021; Accepted: May 3, 2021

Abstracts

In this research, the researcher studies and compares teacher's opinions of teachers on the Academic Affairs Administration, school Expansion Opportunity of Bang Khun Thian Office Under Bangkok Metropolis, as classified by educational background and work experience. Extrapolating from the Cohen, Manion and Morrison Table so as to determine appropriate sample size, the researcher selected a sample population consisting of 168 teachers Academic Year 2020, The proper size of sample was determined using the Cohen's tables whereas the simple random multistage samples. The research tool was a questionnaire. There is a precision value (IOC) between 0.60 – 1.00 confidence value. Reliability of the questionnaire using Cronbach's α -Alpha Coefficient method was .96 The statistics used in the research were basic statistics using t-test and analyzed one way variance (One Way Analysis of Variance).

The results were as follows;

1. The teacher's opinions on the Academic Affairs Administration, School Expansion Opportunity of Bang Khun Thian Office under Bangkok Metropolis, overall and aspects were at a high level.

2. The teacher's who differed in educational background in their opinions toward the academic Affairs Administration, school Expansion Opportunity of Bang Khun Thian Office under Bangkok Metropolis, in overall and all aspects evince did not differences.

3. The teacher's who differed in work experience in their opinions toward the academic Affairs Administration school Expansion Opportunity of Bang Khun Thian Office under Bangkok Metropolis, in overall and all aspects evince did not differences.

Keyword: Opportunity Expansion School; Administration; Academic

บทนำ

การพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคตนั้นสิ่งที่จำเป็น และต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนในประเทศเปรียบเสมือนขุมกำลังสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้ประเทศชาติก้าวหน้าไปสู่ความเจริญเทียบเท่าอารยประเทศ การพัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้าน เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือการศึกษา รัฐจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นบริการสาธารณะ ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ก็เนื่องจากประเทศเหล่านั้นมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และมีการจัดการศึกษาที่ดี เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของประชาชนน้อยมาก การจัดการศึกษาของประเทศทุกยุคทุกสมัย ล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทุก ๆ ด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 นั่นคือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้เองโรงเรียนจำเป็นต้อง

พัฒนางานในด้านวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้านงาน วิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่แท้จริงที่สามารถเชื่อมโยงไปยังการบริหาร และการจัดการศึกษาในงานด้านอื่น ๆ และบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และถือเป็นความสำคัญอันดับหนึ่งของการบริหารองค์กรทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะของผู้รับผิดชอบโดยตรง ต่อประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียน จึงมีหน้าที่หลักที่จะกระตุ้น ให้การสนับสนุน แนะนำ การประสานงาน ตลอดจนการบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ ให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลัก สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจะให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขต บางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร งานบริหารสถานศึกษามี 4 งาน ซึ่งจะพบว่าในส่วนของงานวิชาการที่ยัง ไม่ประสบผลสำเร็จ ดังที่ปรากฏในการรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบาง ขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการ ทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส ตลอดจนการใช้เป็น แนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผล ดีในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องตามกรอบการปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 300 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 168 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

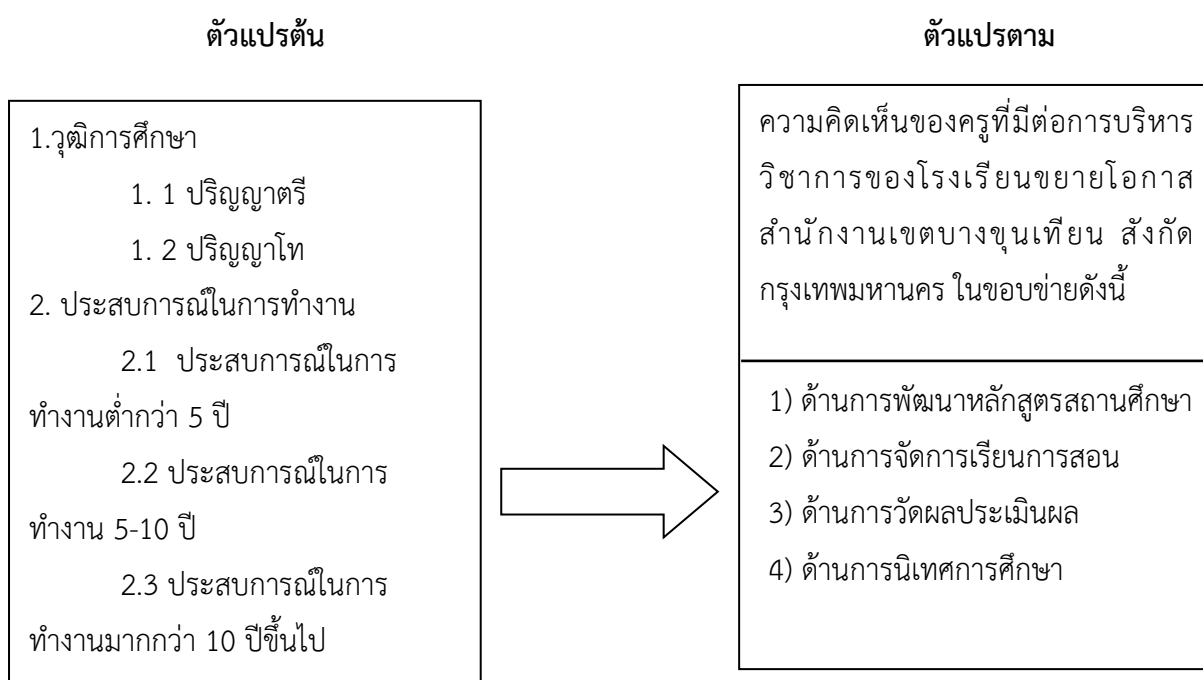
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 168 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหา t-test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.42	0.38	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.39	มาก
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.41	0.35	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.49	0.36	มาก
รวม	4.43	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) และด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคิดเห็นของครูที่มีต่องานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.36	0.41	4.48	0.35	-2.028*	.044
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.31	0.41	4.48	0.36	-2.714*	.007
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.43	0.31	4.40	0.39	.514	.608
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.44	0.36	4.54	0.35	-1.720	.087
รวม	4.38	.32	4.47	0.31	-1.756	.081

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.39	.31	4.41	.41	4.45	.38	.267	.766
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.30	.36	4.40	.38	4.47	.42	1.822	.165
3.ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.35	.31	4.39	.38	4.41	.35	2.800	.064
4.ด้านการนิเทศการศึกษา	4.43	.36	4.49	.36	4.56	.35	1.217	.299
รวม	4.37	.29	4.42	.33	4.50	.31	1.683	.189

จากตารางพบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมแสดงว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก งานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการต่อไปนี้คือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านและด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เณริญมูณี สืบสม (2555 : 51) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤตดาวัลย์ อรรณนาค (2557 : 32) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษาในหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรฯ ชาญพันธ์ (2556 : 13) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนอำเภอพรหมพิราม 6 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ สุขยงค์ (2559 : 91) การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัย สุพรรณษา บำรุง (2556 : 56) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จันทไทย (2553 : 21) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียน จัดให้มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลภัสธยาน์ วรฤทธิประเสริฐ (2560 : 56) ศึกษาความคิดเห็น

ของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว ภูภา (2559 : 87) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างจริงจังทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ มีการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานเขต ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาเป็นสำคัญและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา บำรุง (2556 : 9) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี ไพบุลย์ (2557 : 7) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติตาม คอยช่วยเหลือสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพัฒนาครูให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพและเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานวิชาการตามนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560 : 30) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจมากขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้โรงเรียนรับผิดชอบในการบริหารวิชาการโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดการเรียนการสอน วัดผลประเมินผล และนิเทศการศึกษา เป็นต้น ทำให้ครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย อิน้อย (2562 : 78) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของครูในโรงเรียนเครือข่าย
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ
3. ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
4. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ขวัญใจ สุขยงค์. (2559). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. การศึกษาอิสระ(การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- จุไรรัตน์ จันทไทย. (2553). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเขตอำเภอภูพาน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากงนคร เขต 1. การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เฉลิมวุฒิ สีสสม. (2555). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วง*
สามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดวงดาว ภูกา. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. การศึกษาอิสระ (การบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- นิตินา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์*
เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การศึกษาอิสระ
(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุจรี ไพบูลย์. (2557). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่*
อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. การศึกษา
อิสระ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย อิน้อย. (2562). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*
สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชร ชาญพันธ์. (2556). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย*
โรงเรียนอำเภอยะหมะพิน 6 จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิต
วิทยาลัย: วิทยาลัยทองสุข.
- ลภัสธานัน วรฤทธิประเสริฐ. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน*
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. การศึกษาอิสระ (การบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพรรณ บำรุง. (2556). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุลัดดาวัลย์ อัญนา. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

The Competencies of the School Administrator from Extra-Large School Group 2 Under the Office of the Secondary Educational Service Area 1

ธนพล ใจดี¹ และ กัลยมน อินทุสุต²

โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย¹

มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

Tanapon Jaidee¹ and Kanyamon Indusuta²

Santiratwittayali School¹

Ramkhamhaeng University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail: kruaote@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของ Cohen ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparisons method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

* วันที่รับบทความ: 14 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 2 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

Received: March 14, 2021; Revised: May 2, 2021; Accepted: May 3, 2021

ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร; โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstracts

The research aimed to study and compare the competency of the school administrators according to the perceptions of teachers from extra-large school group 2 Under the Office of the Secondary Educational Service Area 1 divided by teacher's education background and working experience. The sample of 242 teacher at the large schools, group 2 Under the Office of the Secondary Educational Service Area 1 recruited through stratified random sampling method and considerate sample size through Cohen table. The instrument was a five – point rating scale questionnaire which the IOC felt 1.00 and the Cronbach's alpha showed a level of reliability at 0.976 The data analyzed through the descriptive statistic, t-test and One - Way Analysis of Variance.

The research results were found that

1. Teacher's perception toward the competency of school administrators were performed at a high level.
2. The comparison of teacher's perception as divided by their educational background were significant differences.
3. The comparison of teacher's perception as divided by their working experience were not significant differences except the aspects of Managerial Leadership Personal Excellence and Stakeholder Engagement.

Keywords: Executive Competency; Secondary School

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน อยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ มิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา เทคโนโลยี และจากสภาพในปัจจุบันการศึกษาจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับ 3) 2553 ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานดังนั้นสถานศึกษาจึงนับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สมรรถนะนั้นจึงเปรียบเป็นอาวุธทางปัญญาที่สำคัญคู่กายของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

หากกล่าวถึงสมรรถนะ ในประเทศไทยที่นิยมใช้ คือ สมรรถนะตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพตนเอง แต่เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีมาค่อนข้างนานทำให้ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคม

ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นคว้า พบว่ามีแนวความคิดในเรื่องสมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีศักยภาพอย่างสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ภาวะผู้นำในการจัดการ ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และ การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นไปตามบริบทของสังคมปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

โดยภาพสะท้อนการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จ คือคุณภาพของผู้เรียนซึ่งในบริบทของกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สะท้อนให้เห็นได้ว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยอิงจากข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้เผยแพร่ถึงผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับดีมาก และการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 4 (พ.ศ. 2559 - 2563) พบว่า กลุ่มสถานศึกษาดังกล่าวยังมีผลของการประเมินคุณภาพ ออกมาในระดับดีมาก ในมาตรฐานดังกล่าวเช่นกัน (รายงานผลการประเมินคุณภาพ บทสรุปผู้บริหาร ซึ่งอาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สมรรถนะต่าง ๆ ที่มีให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการจัดการเรียนการสอน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 637 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011, pp. 147)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามการรับรู้ของครู โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale (Likert, Rensis, 1967 : 90-95)

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยส่งแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์จำนวน 242 ชุด

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดำเนินการดังนี้

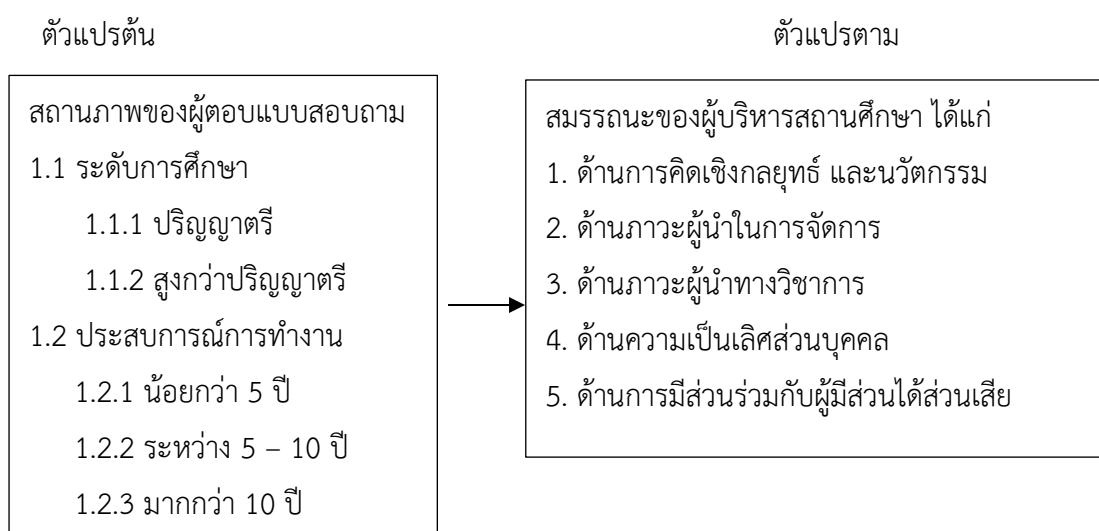
1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparisons method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร	$\bar{x}$	SD	ระดับการรับรู้
1. การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.55	0.99	มาก
2. ภาวะผู้นำทางการจัดการ	3.53	1.03	มาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.57	1.01	มาก
4. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	3.56	0.84	มาก
5. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.53	0.8	มาก
รวม	3.60	1.03	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 1.03$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 1.01$) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.84$) การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.99$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	(n = 153)		(n = 89)			
	X ⁻	SD	X ⁻	SD		
1. การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.42	0.94	3.78	1.04	-2.743	0.007*
2. ภาวะผู้นำทางการจัดการ	3.37	0.99	3.82	1.03	-3.389	0.001*
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.37	0.96	3.91	0.98	-4.176	0.000*
4. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	3.40	0.79	3.83	0.85	-3.984	0.000*

5. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.41	0.78	3.75	0.81	-3.279	0.001*
รวม	3.46	1.01	3.85	1.03	-2.919	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รวม	3.53	3.60	3.78	1.005	.368
-----	------	------	------	-------	------

ระดับความพึงพอใจ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.889	3	0.944	0.965	.383
ภายในกลุ่ม	234.016	239	0.979		
2. ภาวะผู้นำทางการจัดการ					
ระหว่างกลุ่ม	6.738	3	3.369	3.253*	.040
ภายในกลุ่ม	247.498	239	1.036		
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	5.678	3	2.839	2.854	.060
ภายในกลุ่ม	237.764	239	0.995		
4. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	5.122	3	2.562	3.740*	0.25
ภายในกลุ่ม	163.656	239	0.685		
5. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ระหว่างกลุ่ม	4.267	3	2.133	3.325*	.038

ภายในกลุ่ม	153.335	239	0.642		
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.151	3	1.076	1.005	.368
ภายในกลุ่ม	255.766	239	1.070		
รวม	257.917	242			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม ยกเว้นด้านภาวะผู้นำทางการจัดการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังตารางที่ 4 – 6

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียน ขนาดใหญ่ พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการจัดการเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี		0.006	
ระหว่าง 5-10 ปี			0.416
มากกว่า 10 ปี	0.410		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความเป็นเลิศ ส่วนบุคคล เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี		0.059	
ระหว่าง 5-10 ปี			0.317
มากกว่า 10 ปี	0.376*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียน ขนาดใหญ่ พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี		0.056	
ระหว่าง 5-10 ปี			0.288
มากกว่า 10 ปี	0.344*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในด้านการบริหารการศึกษา รวมถึงได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้ม ก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะ ต่าง ๆ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในการมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารขนาดใหญ่พิเศษ จะมีเกณฑ์ในการคัดเลือกที่สูง เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ และการมีผลงานเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำแนวความคิดด้านกลยุทธ์ มาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำในการจัดการ ภาวะผู้นำด้านวิชาการ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียน จะเห็นได้ว่าสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนการบริหารโรงเรียนให้

เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดหมายของการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558 : 32) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559 : 20) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เข้าใจถึงสมรรถนะของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้เห็นผ่านกระบวนการทำงาน การแสดงถึงทัศนคติ ค่านิยม และเจตคติ ที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาครูและบุคลากรสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ ด้านการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559 : 19) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุฑามาศ พลัสวาท (2554 : 56) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง โดยการบริหารงานบนฐานความรู้ทางด้านหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ ไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความจูงใจของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561 : 8) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นันทภัก สุโข (2560 : 5) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรทวี สุมาลี (2557 : 7) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารผลการ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีการรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน
2. ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการ ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสนับสนุนความคิดริเริ่มในรูปแบบการทำงานเป็นทีม
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ในการจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารควรมีช่องทางในการนำข้อคิดเห็นและคำแนะนำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในครั้งนี้
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ พลับสวาท. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ* สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- นันทกัศ สุโข. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พรทิว สุมาลี. (2557). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พุดชาติ พงษ์พิมาย. (2558). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- หอมหวน แสนเวียงจันทร์. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล* อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, Louis. Lawrence, Manion. & Keith Morrison. (2011). *Research Methods in Education*. (7th). Edition Routledge U.S.A.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In *Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

การพัฒนาชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได
เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

น้อมเกล้า สมุทรปราการ

**Development of a set of Activities for Enhancing Skills in Problem
Analysis of Four-Step About Moving in a Straight Line to
Increase the Academic Achievement of Matayom
Suksa 4 Students of Triamudomsuksanomklao
Samutprakarn School**

ศิริกานต์ ศิริป้อ และ อัมพร วัจนะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sirikan Siripor and Umporn Watchana

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: littleisiri22@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 (2) เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง (3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ ขอบเขตในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ จำนวน 44 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ จำนวน 42 คน ทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มทดลองโดยใช้การจัดการเรียนการสอนด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง วัดทักษะการ

* วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 2 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

Received: March 12, 2021; Revised: May 2, 2021; Accepted: May 3, 2021

วิเคราะห์โจทย์ปัญหาจากการเก็บคะแนนใบกิจกรรมการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได และทำการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง (เป็นแบบทดสอบเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยมีค่า E_1/E_2 คือ 81.93/80.51 (2) ร้อยละของคะแนนการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงของนักเรียนกลุ่มทดลองสามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง ภายหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 23.45 ซึ่งเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาการเรียนการสอนฟิสิกส์; ชุดกิจกรรมเสริมทักษะ; ทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstracts

The objectives of this research were (1) to create and find the efficiency of activity sets to enhance analytical skills through four-step problem solving process on linear motion for Mathayomsuksa 4 students of Triamudomsuksa-nomklao Samutprakan School in Samutprakan province in order to be effective according to the criteria of 80/80. (2) To develop Arithmetic Word Problem Solving Skill through the activities package in Four-Step Arithmetic Word Problem Solving Skill on Rectilinear Motion. (3) to compare students' learning achievement on using a series of activities to enhance analytical skills through four-step problem solving process on linear motion for Mathayom Suksa 4 students of Triamudomsuksanomklao Samutprakan School. the sample groups were 44 students in Mathayom Suksa Year 4/3. The research tools were three sets of activities to enhance the problem analysis of the four-step problems on linear motion , 7 learning management plans , A test for measuring achievement in linear motion 30 questions.

The findings were as follows (1) The efficiency of the activity sets to enhance analytical skills through the four- step problem solving process on linear motion of Mathayomsuksa 4 students at Triamudomsuksa- nomklao Samutprakan School was built effectively in accordance with the 80/80 standard with the value E_1/E_2 is 81.93/80.51 (2) The percentage of the score in the activities package of Arithmetic Word Problem Solving Skill on Rectilinear Motion Score, the sample group were able to pass the criteria of 70 with 44 students, accounting for 100%. (3) Additional Physics Learning Achievement of Mathayomsuksa 4 Students on Linear Motion After the learning was organized using a set of activities to enhance the analytical skills of the four-step problem process on linear motion. The mean of the

achievement score was 23.45, Which is in accordance with the intended purpose And has statistical significance at the .05 level.

Keywords: Development of Teaching Physics; Skill Enhancing Activities Package; Arithmetic Word Problem Solving Skill; Learning Achievement

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระของหลักสูตรควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น การศึกษาในยุคนี้เด็กจำเป็นต้องรู้วิธีการเรียนรู้ที่ถูกต้องรู้จักวิธีการให้ได้มาซึ่งคำตอบ ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Lecturer เป็น Facilitator ในขณะที่โรงเรียนและหลักสูตรต้องมีการปรับตัวและเปิดโอกาสให้มีการสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนโดยมีจุดเน้นเพื่อต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถที่ทัดเทียมกับนานาชาติได้เรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่เชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

วิชาฟิสิกส์เป็นวิทยาศาสตร์กายภาพแขนงหนึ่งในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ศึกษาค้นคว้าเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในธรรมชาติ เช่น เหตุใดวัตถุจึงตกสู่พื้นโลก รุ้งเกิดขึ้นได้อย่างไร สมบัติทางกายภาพของสารต่าง ๆ และพลังงาน โดยเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาซึ่งส่วนใหญ่ได้จากการคำนวณและการแก้โจทย์สมการโดยอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์พื้นฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ธรรมชาติ เชื่อมโยงความรู้สู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งการแก้โจทย์ปัญหาทางฟิสิกส์ที่มีระดับความยากง่ายแตกต่างกันออกไป จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอนวิชาฟิสิกส์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ผ่านมา เรื่องการเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง พบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาฟิสิกส์ค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับศิลปชัย บุรณพานิช (2545 : 24) ที่พบว่าปัญหาของการสอนวิชาฟิสิกส์จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ทั้งการใช้ทักษะต่าง ๆ ตลอดจนอาศัยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้รับความรู้ สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจดจำองค์ความรู้เก็บไว้ในสมองได้นาน กลายเป็นความรู้ที่คงทน สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่มีอยู่นำกลับมาใช้เพื่อประยุกต์ใช้เมื่อพบกับความต้องการแก้ปัญหา หรือต้องการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ผู้ทำการวิจัยจึงได้เล็งเห็นปัญหาและได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา โดยสร้างชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได ซึ่งสี่ขั้นบันได ได้แก่ บันไดขั้นที่ 1 วาดรูปตามสิ่งที่โจทย์บอก บันไดขั้นที่ 2

เขียนสิ่งที่โจทย์ให้และโจทย์ถาม บันไดขั้นที่ 3 เขียนสมการ บันไดขั้นที่ 4 การแก้สมการ(แทนค่าหาคำตอบ) เป็นการวิเคราะห์เหตุการณ์ ด้านทฤษฎี หลักการ องค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับโจทย์ปัญหาในข้อนั้น ๆ แก่โจทย์ ปัญหาฟิสิกส์ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ เกิดความจำอย่างมีความหมายและส่งผลให้ผู้เรียนผ่านการวัดและ ประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากความเป็นมาผู้วิจัยจึงสนใจจัดการเรียนการสอนโดยเน้นทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา เพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติมและความสามารถในการแก้ปัญหาทางฟิสิกส์ให้สูงขึ้น มุ่งหวังให้ นักเรียนมีทักษะ การวางแผนในการแก้โจทย์ปัญหาและหาคำตอบได้ถูกต้อง ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา ด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา สี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการ วิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการทดลอง ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงได้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า สมุทรปราการ จำนวน 44 คน 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริม ทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ จำนวน 42 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยคือ

1. สร้างชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได จำนวน 3 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ปริมาณการเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง กราฟความสัมพันธ์ปริมาณการเคลื่อนที่ และการเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง

ด้วยความเร่งคั่งที่ นำชุดกิจกรรมให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและนำไปทดสอบหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมจากกลุ่มทดลองหาประสิทธิภาพ 3 ขั้นตอน คือ รายบุคคล กลุ่มย่อยและภาคสนาม

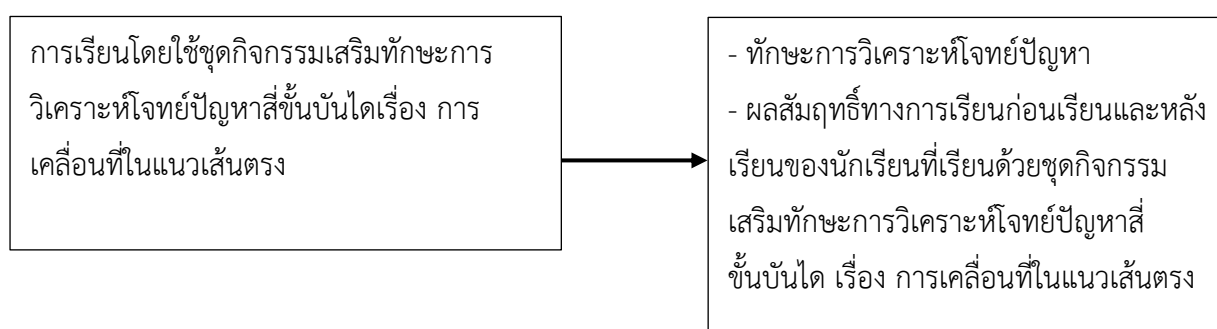
2. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) นำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ไปหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับด้วยวิธีการของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน โดยใช้สูตร KR-20

3. ดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มทดลองโดยใช้การจัดการเรียนการสอนด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่องการเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง 7 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากเชี่ยวชาญ 3 ท่าน จัดการเรียนการสอนตามตารางเรียนของนักเรียนจำนวน 12 ชั่วโมง

4. ผู้วิจัยวัดทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันไดจากการเก็บคะแนนใบกิจกรรมการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได ดังนี้ บันไดขั้นที่ 1 วาดรูปตามสิ่งที่โจทย์บอก บันไดขั้นที่ 2 เขียนสิ่งที่โจทย์ให้และโจทย์ถาม บันไดขั้นที่ 3 เขียนสมการ บันไดขั้นที่ 4 การแก้สมการ (แทนค่าหาคำตอบ)

5. ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง (เป็นแบบทดสอบเดียวกับก่อนเรียน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

การหาประสิทธิภาพ	จำนวนนักเรียน	แบบฝึกทักษะ (200 คะแนน)		แบบทดสอบหลังเรียน (30 คะแนน)	
		$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ
แบบรายบุคคล	3	150.33	75.17	23	80.56
แบบกลุ่มย่อย	9	161.11	80.56	23.78	79.26
แบบภาคสนาม	30	163.87	81.93	26.57	80.51

จากตารางที่ 1 พบว่าการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง แบบรายบุคคลได้ E_1/E_2 เท่ากับ 75.17/76.67 มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 แต่ยังต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ได้ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปหาประสิทธิภาพแบบแบบรายกลุ่มได้ E_1/E_2 เท่ากับ 80.56/79.26 ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 และเมื่อนำไปหาประสิทธิภาพแบบภาคสนามได้ E_1/E_2 เท่ากับ 81.93/80.51 ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน

2. ร้อยละของคะแนนการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงของนักเรียนกลุ่มทดลองสามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 ร้อยละของคะแนนการทำใบกิจกรรมในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง

จำนวนนักเรียน (คน)	คะแนน (200 คะแนน)		การวัดประเมินผล
	ค่าเฉลี่ยคะแนน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	
44	172.11	86.06	ผ่าน

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนจำนวน 44 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 172.11 จากคะแนนเต็ม 200 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 86.06 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์ โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันไดเรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง โดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได

	N	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
Pre-test	44	30	10.57	3.41	17.29*	.000
Post-test	44	30	23.45	3.62		

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได มีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 10.57 ค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 23.45 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันไดเหมาะสมกับบทเรียนและนักเรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง โดยสร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การทดสอบหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง แบบหนึ่งต่อหนึ่ง จำนวน 3 คน ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 75.17/76.67 จากเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 ซึ่งผลออกมาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากการสังเกตระหว่างการใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง ได้นำไปปรับปรุงชุดกิจกรรมโดยการเพิ่มคำอธิบายขั้นตอนการทำกิจกรรมให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น มีการยกตัวอย่างขั้นตอนการทำกิจกรรม จากนั้นทำการทดสอบหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย จำนวน 9 คนค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 80.56/79.26 พบว่าค่าของ E_2 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แต่ต่ำกว่าเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ 2.5 ก็ให้ยอมรับได้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2551 : 56) จากการสังเกตระหว่างการใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงได้นำไปปรับปรุงชุดกิจกรรมการเคลื่อนที่แนวตรงโดย

มีการสรุปเนื้อหาเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายในท้ายบทเรียนทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายยิ่งขึ้น จากนั้นทำการทดสอบหาค่าประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบภาคสนาม จำนวน 30 คน พบว่าค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 81.93/80.51 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาที่ขึ้นบันไดเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นการเรียนการสอนในช่วงเวลาเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น นักเรียนได้เรียนรู้หาคำตอบของโจทย์ปัญหาด้วยตนเอง ช่วยให้นักเรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และจดจำการเรียนรู้ได้ดี ทั้งนี้ผู้วิจัยสร้างชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาที่ขึ้นบันไดโดยผ่านกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบ มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และผ่านกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขและประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจึงทำให้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาที่ขึ้นบันไดมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดกานต์ คำวัน (2555 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือวิชาฟิสิกส์ เรื่องปริมาณเวกเตอร์และการเคลื่อนที่แนวตรงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีประสิทธิภาพ 82.82/80.67 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรี อารมณ์พงษ์ (2556 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ เรื่องการเคลื่อนที่โดยรูปแบบการสร้างสรรค์ความรู้ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ วิชาฟิสิกส์ เรื่อง การเคลื่อนที่โดยรูปแบบการสร้างสรรค์ความรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.80/85.56 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา พรหมภักดี (2556 : 169-176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้ เรื่อง การเคลื่อนที่แนวตรง โดยใช้ชุดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 29 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่องการเคลื่อนที่แนวตรง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 80.74/78.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ นนตะแสน (2560 : 76) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเท่ากับ 83.09/84.90 จากผลการวิจัยมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และนำไปสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนอยากเรียน สนุกสนานตื่นเต้น

2. ผลการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา พบว่าร้อยละของคะแนนการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาที่ขึ้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงของนักเรียนกลุ่มทดลองสามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาในชุดกิจกรรมผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาที่ขึ้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหาเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาเป็นขั้นตอนแล้วดำเนินการแก้ปัญหาหาคำตอบออกมาได้ ทำให้นักเรียนมีทักษะการแก้โจทย์ปัญหาฟิสิกส์สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภคมน โกษาจันทร์ และคณะ (2562 : 58-65) การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนภูเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่กล่าวว่า นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหา หาคำตอบและแก้โจทย์ปัญหาจากสถานการณ์ในชีวิตจริงได้ นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำร้อยละ 65 จากคะแนนเต็ม และนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำจำนวน ร้อยละ 80 จากนักเรียนทั้งหมด ซึ่งจัดทำในรูปแบบชุดกิจกรรม แบบฝึกทักษะ การวาดรูปบาร์โมเดล การตั้งโจทย์ปัญหาตามขั้นตอนของโพลยา พบว่านักเรียนมีความสามารถแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนการพัฒนา จะเห็นได้ว่านักเรียนมีความบกพร่องในเรื่องของการวิเคราะห์หรือคิดแปลงโจทย์ปัญหาให้เป็นประโยคสัญลักษณ์และไม่ชอบคิดวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นโจทย์ปัญหา จึงทำให้แก้โจทย์ปัญหาไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการอ่านทำความเข้าใจโจทย์ การแปลงสถานการณ์โจทย์ปัญหาโดยการวาดรูป จะทำให้เกิดทักษะการตีความโจทย์ปัญหาได้ประยุกต์เข้ากับกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาเพื่อให้นักเรียนเกิดการวิเคราะห์ข้อความเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ช่วยให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 10.57 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 23.45 ดังนั้น ค่าเฉลี่ยหลังจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรงเป็นชุดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาและเหมาะสมกับผู้เรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง หลังการใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสี่ขั้นบันได เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวเส้นตรง สูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกริก ศักดิ์สุภาพ (2552 : 44) เรื่อง ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมฟิสิกส์ PDCA แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานและได้อภิปรายผลไว้ว่า การจัดการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ โดยใช้ชุดกิจกรรมฟิสิกส์ PDCA โดยให้นักเรียนได้แสดงความคิด ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนออกมา มีลักษณะเป็นรูปธรรมทำให้นักเรียนมองเห็นภาพรวมของความคิดที่ได้ในแต่ละเรื่อง สามารถจัดระบบความคิดความเข้าใจที่มีต่อบทเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ พิรักษา (2553 : 69) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ

กระบวนการแก้โจทย์ปัญหา เรื่อง แรงและกฎการเคลื่อนที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคการแก้ปัญหาของโพลยา สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนรรัตน์ชนก โสภา และคณะ (2561 : 111-119) ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง พลังงานแสง ที่จัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 4 สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดกานต์ คำวัน (2555 : 54) การวิจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเรื่องปริมาณเวกเตอร์และการเคลื่อนที่แนวตรงสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ในรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม สำหรับเนื้อหาใด ๆ ครูควรพิจารณาเลือกสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและเหมาะสมกับเวลาในแต่ละคาบเรียน โดยครูผู้สอนต้องเตรียมสื่อให้พร้อมและทดลองใช้ก่อนนำไปใช้ในแต่ละคาบ
2. การผลิตสื่อการเรียนรู้ ครูควรจะผลิตสื่อการเรียนรู้ให้มีความสวยงามมีขนาดที่เหมาะสม ใช้ได้สะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ครั้งต่อ ๆ ไปได้
3. ในระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ครูควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรให้กับนักเรียนไปพร้อม ๆ กันด้วย
4. การผลิตสื่อควรเพิ่มคุณภาพด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- เกริก ศักดิ์สุภาพ (2552). *ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมฟิสิกส์ PDCA*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จักรพันธ์ พิรักษา.(2553). *การเปรียบเทียบกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง แรงและกฎการเคลื่อนที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการสอนแบบใช้วัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคการแก้ปัญหาของ POLYA กับกลุ่มที่ได้รับการสอนแบบใช้วัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชนิดกานต์ คำวัน.(2555). *ประสิทธิภาพและผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือวิชาฟิสิกส์ เรื่องปริมาณเวกเตอร์ และการเคลื่อนที่แนวตรงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ คณะวิทยาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ.(2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนภรณ์ นนตะแสน. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- นรัตน์ชนก โสภา และคณะ. (2561). *การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เรื่อง พลังงานแสง ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4*. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10 (29), 111-119
- ภคมน โกษาจันทร์ และคณะ. (2562). *การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนภูเรือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 13 (1), 58-65
- รุ่งนภา พรหมภักดี. (2556). *การพัฒนาการเรียนรู้ เรื่อง การเคลื่อนที่ในแนวตรง โดยใช้ชุดการเรียนรู้ กลุ่ม สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*. 10 (48) , 169-176.
- วัชร อารณพงษ์ (2556). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ เรื่องการเคลื่อนที่โดยรูปแบบการ สร้างสรรค์ความรู้ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิลปชัย บุรณพานิช. (2545). *รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่อง การพัฒนากิจกรรมและเทคนิคการสอนฟิสิกส์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของ
ครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ

**Desirable Characteristic 21th Century of School Administrators as
Perceived By Teachers In Muang Prakan
School Area, Samutprakan**

อรวี แสงทอง และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Orawee Sangthong and Ratana Kanjanaphan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: sangthongorawee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจากการเปิดตารางของ Cohen ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมพบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านบุคลิกภาพ 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 2.1) ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน

* วันที่รับบทความ: 7 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 2 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

Received: March 7, 2021; Revised: May 2, 2021; Accepted: May 3, 2021

ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน
เครือข่ายวิทยเขตเมืองปรางการ จังหวัดสมุทรปรางการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณลักษณะที่พึงประสงค์; ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstracts

This research aims to study and compare on desirable characteristic 21th century of school administrators as perceived by teachers in Muang Prakan School Area, Samutprakan , classified by background and work experience is obtained by means of a randomized method. The sample size was determined according to the Cohen, Manion, and Morrison tables of 152 people. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale, with the index of consistency (the IOC) since 80 to 1.00 and reliability 0.92 . The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

Findings showed as the follows 1) Based on perceptions, overall of desirable characteristic 21th century of school administrators as perceived by teachers in Muang Prakan School Area, Samutprakan are high level while the desirable characteristic can be sorted in descending order as follows: Leadership characteristics , Moral and Ethics, Creativity, Vision, Motivation, Community building , Communication and Personality respectively. 2) Teachers with different educational levels perceived the desirable characteristic 21th century of school administrators as perceived by teachers in Muang Prakan School Area, Samutprakan. Overall and each aspect was no different. Except the moral and ethical aspects are different. There were statistically significant at the .05 level by teachers with higher education level. A bachelor's degree has a higher average opinion than a teacher with a bachelor's degree. 2. 1) Both on overall basis and in particular, no difference found on the perceptions of teachers of difference in work experience towards school administrators in Muang Prakan School Area, Samutprakan .

Keywords: Desirable Characteristic; 21th Century School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศชาติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาประเทศ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 99)

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะด้านการศึกษา มีผลกระทบเป็นอย่างมาก การศึกษาในยุคนี้จะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยจะจัดการศึกษาอย่างไร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และจัดการศึกษาอย่างไร ให้มีคุณภาพและมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งสำคัญในการจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมกับประสิทธิภาพนั้น ไม่ใช่แค่ครูผู้สอนอย่างเดียวที่จะทำให้การศึกษาเกิดคุณภาพได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษานั้นมีคุณภาพ โดยแนวโน้มของสังคมโลกและสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงทางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของ มนุษย์บ้านจะกลายเป็นที่ทำงานมีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน การที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับยุค อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นั้นเอง หากจะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องกำหนดวาระแห่งชาติเกี่ยวกับเรื่องนี้ จะต้องมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ออกมาให้ได้ว่า คุณลักษณะของคนไทยในศตวรรษที่ 21 คืออะไร หลังจากนั้นจึงวางแผนดำเนินการโดยมีการสอดประสานกันในทุกภาคส่วน มีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและการกำกับให้ไปสู่ทิศทางที่ ต้องการ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถและศักยภาพในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมกับประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

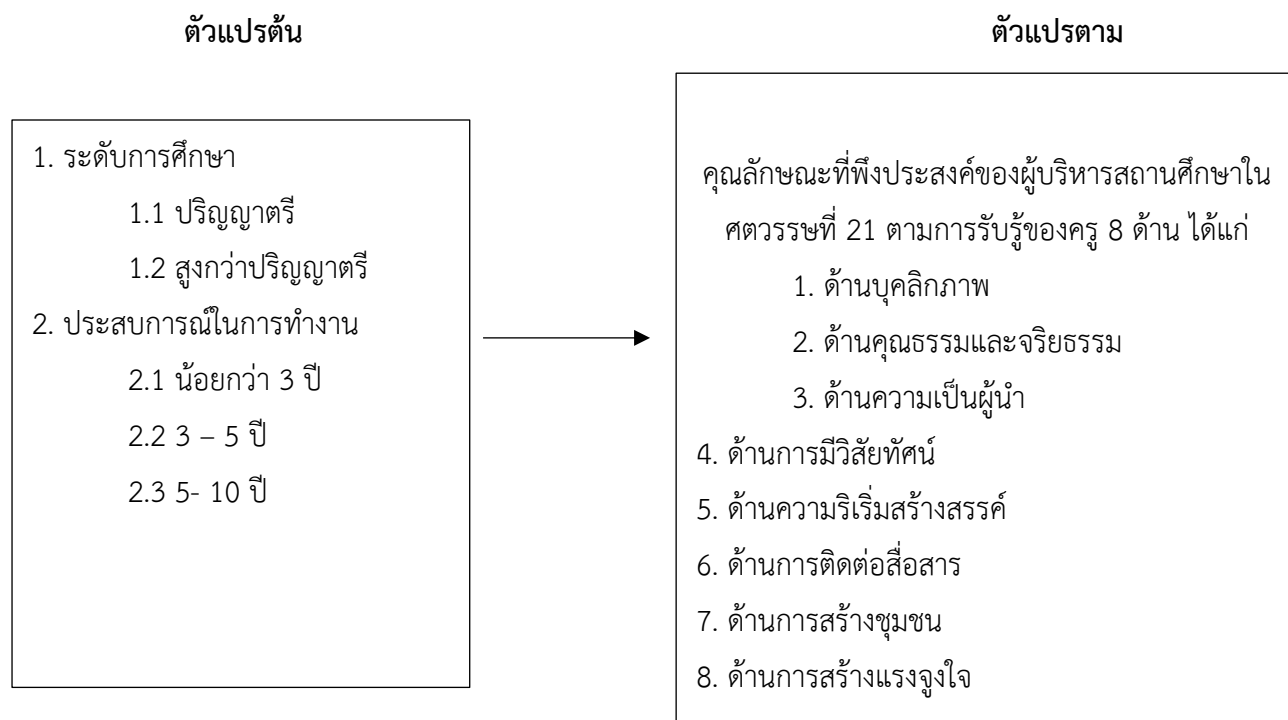
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขต เมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขต เมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้กลุ่มตัวอย่าง 152 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .92 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้าน

(n=152)			
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับการรับรู้
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.22	0.29	มาก
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.28	มาก
3. ด้านความเป็นผู้นำ	4.42	0.21	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.21	มาก
5. ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	0.33	มาก
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.31	0.31	มาก
7. ด้านการสร้างชุมชน	4.32	0.35	มาก
8. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.35	0.31	มาก
รวม	4.34	0.13	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.42$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.39$) ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.34$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.34$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.35$) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.31$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.22$)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		

1. ด้านบุคลิกภาพ	4.21	0.30	4.23	0.25	-.396	.312
2. ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	4.38	0.29	4.40	0.21	-.279	.031*
3. ด้านความเป็นผู้นำ	4.42	0.22	4.42	0.21	.034	.729
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.35	0.21	4.33	0.22	.296	.987
5. ด้านความริเริ่ม สร้างสรรค์	4.33	0.30	4.36	0.43	-.437	.059
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.33	0.30	4.25	0.32	1.284	.621
7. ด้านการสร้างชุมชน	4.31	0.37	4.36	0.27	-.838	.065
8. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.34	0.31	4.33	0.29	-.899	.961
รวม	4.33	0.13	4.34	0.13	-.359	.689

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		5 - 10 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.22	0.27	4.25	0.29	4.17	0.29	0.838	0.435
2. ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	4.35	0.28	4.38	0.27	4.44	0.29	1.344	0.264
3. ด้านความเป็นผู้นำ	4.43	0.21	4.44	0.21	4.39	0.23	0.862	0.424
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.22	4.40	0.22	4.32	0.19	3.051	0.050
5. ด้านความริเริ่ม สร้างสรรค์	4.35	0.37	4.38	0.27	4.26	0.35	1.660	0.194
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.32	0.33	4.32	0.29	4.31	0.30	0.320	0.727
7. ด้านการสร้างชุมชน	4.32	0.36	4.31	0.34	4.35	0.36	0.128	0.880
8. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.28	0.34	4.40	0.30	4.36	0.28	2.095	0.127
ภาพรวม	4.32	0.13	4.36	0.11	4.32	0.14	1.618	0.202

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน ครูมีการรับรู้ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในด้านการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ อีระ รุญเจริญ (2550 : 31) กล่าวว่า ผู้บริหาร

นับเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การบริหารสถานศึกษา ในฐานะนิติบุคคล หรือแม้แต่การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการการบริหารสู่ความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมาส วิสัยนาม (2560 : 45) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ พร้อมกับพัฒนาตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ พูดจาน่าฟัง อ่อนน้อมถ่อมตน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2553 : 4) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ คือ 1) มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย 2) มีอารมณ์มั่นคง 3) มีความเข้มแข็ง แต่ถ่อมตน 4) มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม

1.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน ยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บริหารงานอย่างมีคุณธรรม ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541 : 30) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้ เป็นพื้นฐาน คือ 1) มีความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น 2) มีความเสียสละเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผลวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน 6) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้อื่น 8) มองโลกในแง่ดีและ 9) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559 : 21) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะการรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างความเคารพ ความศรัทธา จนเป็นที่รักและนับถือของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสโตกคิลล์ (Stogdill 1974 : 74) กล่าวว่า ความเป็นผู้มีบุคลิกความเป็นผู้นำ หมายถึง สภาพนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558 : 11) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีเข้าใจในการบริหารงานและการจัดการศึกษา มีความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้ใช้ศักยภาพจนเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ กล้าผจญ (2558 : 5) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์และเชิญชวนให้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพี โสมโสภา (2560 : 31) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียน สรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในยุคนี้นับเป็นบุคคลที่มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากร สามารถพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2555 : 70-71) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารได้กับคนทุกระดับในองค์กร มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ การพูดในที่ชุมชน การเจรจาต่อรอง ตลอดจนทั้งความสามารถในการนำประชุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ บัวชุม และคณะ (2562 : 138-147) เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการสร้างชุมชน พบว่า ครูมีการรับเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีสทิตวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับสังคมและชุมชนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และนำชุมชนและเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย และกำหนดเป้าหมายการบริหารงานของสถานศึกษา โดยจะทำให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก ศิริวงศ์ (2557 : 7) เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนสอนคนตาบอดในประเทศไทย ในด้านสังคมและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีสทิตวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ อีกทั้งยังรู้จัก รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงาน ใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา พุดคุยพบปะกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานและมีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับทุกคน เหตุผลเหล่านี้เป็นผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นไปตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 169) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์สอน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทุกคน ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ต่างมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องการได้รับการสนับสนุนส่งเสริม และการแนะนำ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารสูง ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรับทราบนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุมคณะครูของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ครูและบุคลากรทุกคนไม่ว่ามีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559 : 87) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชนได้อย่างทั่วถึง มีวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ จึงจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทชนก คงเมือง (2559 : 8) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากร จนสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับทิศทางการบริหารสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาเทคนิคในการสื่อสารทางด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงให้ชุมชนได้รับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องสร้างแรงบันดาลใจและได้รับความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการหรือในสังกัดอื่น ๆ
2. ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรกนก ศิริวงศ์. (2557). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนสอนคนตาบอดในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

- ธัญชนก คงเมือง. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- บุษบา คำนันท์ . (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 .งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิพัฒน์ กล้าผจญ.(2558). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 . งานนิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) .บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2550). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: ปิณรัตน์.*
- วสันต์ บัวชุม และคณะ. (2562) . *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 7 (27), 138-147.*
- ศุภมาส วิชันนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุพิ โสมโสภา (2560) . *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียน สรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *เอกสารชุดฝึกอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูง เล่มที่8. กรุงเทพมหานคร: คัมปายอิมเมจจิง.*
- สมพงษ์ นาคเจือ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* . (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล
โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E)

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

น้อมเกล้าสมุทราการ

**A Study of Learning Management Results with Video Activity Series, Fluid
Experiments Using Google Classroom as a Medium in Conjunction
with the Tracing Tecching (5e) of Mathayomsuksa 6 Students
at Triamudomsuksa Namklao Samutprakan School**

อรพรรณ นวลจันทร์ และ อัมพร วัจนะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Orapan Nuanchan and Umporn Watchana

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: orapannaja8897@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหลของนักเรียนชั้นปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) และ (3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/3 จำนวน 37 คนที่กำลังเรียนอยู่ใน ภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล จำนวน 5 ชุดกิจกรรม แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะ จำนวน 5 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ของไหล จำนวน 40 ข้อ และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มทดลองโดยใช้ชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ของไหล และวัดความพึงพอใจจากแบบวัดความพึงพอใจของ

* วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 5 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 6 พฤษภาคม 2564

Received: March 12, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: May 6, 2021

นักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E)

ผลการวิจัย พบว่า (1) สร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล ของนักเรียนชั้นปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า ชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 80.20/81.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E) พบว่าคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตั้งไว้ และ (3) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E) พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: วีดีโอสาธิตการทดลอง; แอปพลิเคชันกูเกิลคลาสรูม; การสอนแบบสืบเสาะ(5E)

Abstracts

The purpose of this research is to study (1) Create and find the effectiveness of a series of demonstration video activities. Fluid story of the 6th year students to be effective according to the criteria 80/80. (2) compare the learning achievement before and after learning through the fluid experiment video activity series with Google Classroom as a medium in conjunction with Tracing Teaching (5F) and (3) study student satisfaction on learning using the fluid experiment video activity series with Google Classroom as a medium in conjunction with Tracing Teaching (5E). The sample consisted of 37 students in Mathayom Suksa 6/3 studying in the first semester of Academic Year 2020, Triamudom Suksa School, Nomklao Samutprakarn School, obtained by simple random sampling By drawing lottery The research instruments were 5 sets of activities, video demonstration of fluid experiments, activities, learning management plans using 5 tracing methods, 40 questions of fluid learning achievement test, and a satisfaction assessment form. Continue the series of fluid experiments video demonstrations using Google Classroom as a medium with the tracing teaching (5E). Conduct a group of experimental students using the Fluid Experiment Video Activity Kit using Google Classroom as a medium in conjunction with the teaching. The Tracing Questionnaire (5E) measures the learning achievement of the fluid learning achievement test and measures the satisfaction of the students' satisfaction with learning with a series of video activities demonstrating the experiment of fluids using Google Classroom is a medium with Tracing Teaching (5E).

The results showed that (1) the creation and efficiency of a series of video activities demonstrating fluid experiments. Of the students in the 6th year to be effective according to the criteria 80/80, it was found that the fluid experiment demonstration video activity set using Google Classroom as a medium with the tracing teaching (5E) for Mathayomsuksa 6 students was effective 80.20 / 81.00 which meet the specified criteria (2) Compare the academic achievement Before and after class of students studying with a series of video activities demonstrating fluid experiment using Google Classroom as a medium in conjunction with Tracing Teaching (5E), students' post-study scores were significantly higher than before. Statistics at the .05 level, based on a research hypothesis, and (3) student satisfaction with learning management with a series of video activity demonstrations of fluid experiments using Google Classroom as a medium in conjunction with quest teaching (5E), it was found that students' satisfaction with learning with a series of fluid experiments demonstration video activity series using Google Classroom as a medium and tracing teaching (5E) for Mathayomsuksa 6 students were satisfied with Most level Which is consistent with the hypothesis set

Keywords : Experiment Video; Google Classroom; Tracing teaching (5E)

บทนำ

ด้วยในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในสังคมการศึกษาทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา การเรียนการสอนออนไลน์ เป็นอีกหนึ่งจุดเริ่มต้นของระบบการศึกษาไทย ที่สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพของการทำงานระหว่างครู และเทคโนโลยี เพื่อทำให้นักเรียนเข้าถึงโอกาสการศึกษามากที่สุด ซึ่งการเรียนการสอนออนไลน์ ช่วยให้เด็กไทยได้เรียนหนังสือในภาวะเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายขอความร่วมมือให้ครูทุกคนจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยครูผู้สอนจะต้องสำรวจความพร้อมนักเรียนรายบุคคล การศึกษาการใช้โปรแกรมออนไลน์ ออกแบบกิจกรรมใบงานที่เหมาะสม เน้นการสอนและมอบใบงานหรืออื่นๆผ่านระบบการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ Google Classroom เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการจัดการระบบการเรียนการสอน เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ ผู้สอน และผู้เรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลาตามต้องการ ผู้เรียนจึงพอใจที่จะเรียนรู้ สามารถสร้างชิ้นงาน ทำการบ้านหรือติดตามงาน ได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้เรียนสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ COVID-19 (ฉันททิพย์ ลีลิตธรรมและพรเพ็ญ เอกเอี่ยมวัฒนกุล 2559 : 20-25.)

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ส่งผลให้ครูผู้สอนต้องผลิตสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้และเข้าใจในเนื้อหาวิชาของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดีที่สุด จากการสำรวจและสอบถามครูผู้สอนในรายวิชาฟิสิกส์พบว่า เนื้อหาของไหลในรายวิชาฟิสิกส์ และประสบการณ์ของผู้วิจัย พบว่า การสอนวิชานี้ไม่สามารถที่จะสื่อความหมายและเอื้อประโยชน์ต่อการเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน จากปัญหาดังกล่าวอาจเนื่องจากการขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการสอนและการทดลอง ถ้ามีก็ไม่เพียงพอที่จะจัดซื้อตามความต้องการของผู้เรียนได้เพราะชุดการทดลองบางอย่างมีราคาแพง อีกทั้งเนื้อหาในบทเรียนมาก แต่ตัวอย่างในการประกอบการเรียนและแบบฝึกหัดมีน้อย ตลอดจนผลการทดลองบางเรื่องไม่ชัดเจน (ฉันทกร ชัยทุกข์เพื่อน, 2557 : 204-218)

จากผลการทดสอบระดับชาติ O – net นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามสาระ พบว่า เนื้อหาเกี่ยวกับ เรื่องของไหล ในสาระพลังงาน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ คือ 23.15 อีกทั้งผู้วิจัยได้ทำการสอบถามความคิดเห็นของครูและนักเรียนในกลุ่มโรงเรียน มัธยมศึกษา ทำให้ทราบว่า เนื้อหาวิชาฟิสิกส์ยาก การเรียนการสอนส่วนมากเน้นการบรรยายจากหนังสือเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนที่เห็นภาพชัดเจนเข้าใจง่าย จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาฟิสิกส์ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ หากมีสื่อการเรียนที่ประเภทวิดีโอสาธิตการทดลอง ที่แสดงวิธีการทดลองให้เห็นภาพอย่างชัดเจนมีการสอดแทรกเนื้อหาและหลักการเข้าไปในวิดีโอ สามารถทบทวนเนื้อหาการทดลองในเรื่องนั้นๆได้ตลอดเวลา ก็อาจจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาฟิสิกส์สูงขึ้น เพราะวิดีโอสาธิตการทดลองเป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ตรง ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้พิสูจน์ ทดสอบและเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเอง จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจ และจดจำการเรียนรู้ได้นานมากขึ้น

การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา ให้โอกาสแก่นักเรียนได้ฝึกคิด ฝึกสังเกต ฝึกนำเสนอ ฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ ฝึกสร้างองค์ความรู้ เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการฝึกให้นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ โดยครูตั้งคำถาม กระตุ้นให้นักเรียนใช้กระบวนการทางความคิด หาเหตุผลจนค้นพบความรู้หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องด้วยตนเอง สรุปเป็นหลักการ เกณฑ์หรือวิธีการในการแก้ปัญหาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการควบคุม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสิ่งแวดล้อมในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง โดยมีครูเป็นผู้กำกับควบคุมดำเนินการให้คำปรึกษาชี้แนะ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจเป็นผู้อุปถัมภ์ ส่งเสริมให้นักเรียนคิด รวมทั้งร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2545 : 136)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการสร้างชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ จัดการเรียนการสอนร่วมกับกระบวนการสอนแบบสืบเสาะ (5E) เนื่องจาก Google Classroom เป็นรูปแบบการสอนออนไลน์ที่นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

ครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถสร้างงาน เก็บงาน และสามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผ่านกระบวนการทดลองจากวิดีโอสาธิตการทดลอง สามารถเข้าใจเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้งและถาวร อีกทั้งวิธีการสอนแบบสืบเสาะก็เป็นวิธีที่ช่วยเสริมส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกตั้งคำถามฝึกหาคำตอบได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

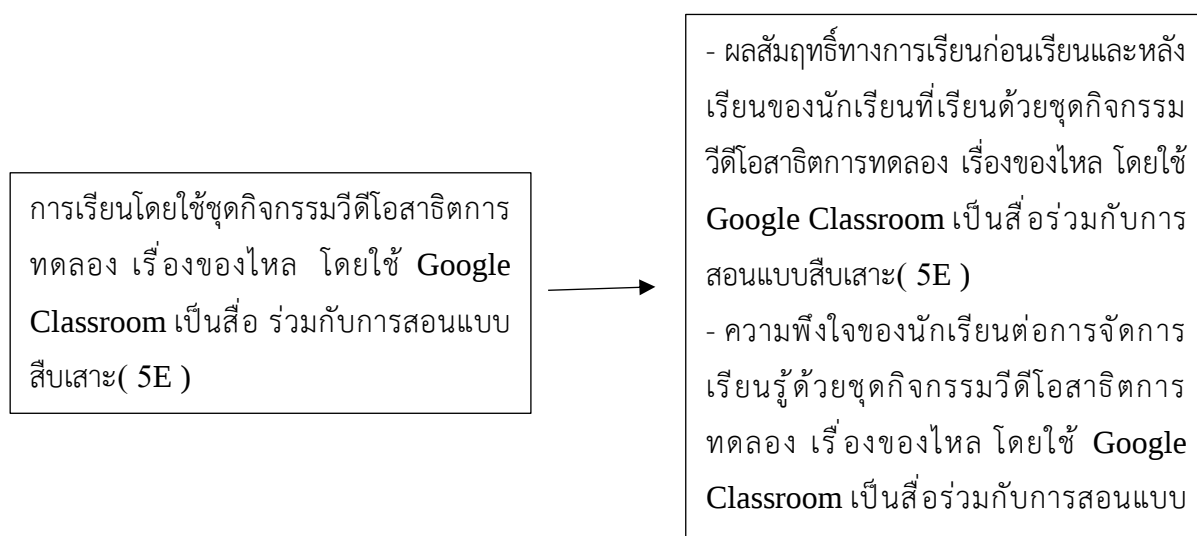
1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหลของนักเรียนชั้นปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E)
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E)

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1-6/4 ที่กำลังเรียนอยู่ใน ภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 148 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 /3 จำนวน 37 คน ที่กำลังเรียนอยู่ใน ภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย คือ 1. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา ฟิสิกส์เรื่อง ของไหล แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง 2. ดำเนินจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ(5E) ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/3 ทั้งหมด 5 ชุดกิจกรรม ชุดกิจกรรมละ 3 คาบ คาบละ 50 นาที รวมทั้งสิ้น 15 คาบ 3. เมื่อนักเรียนเรียนจบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องของไหล ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียนนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ของไหล จำนวน 40 ข้อ ฉบับเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน เพื่อเป็นคะแนนหลังเรียนของนักเรียน 4. ตรวจสอบผลการทดสอบหลังเรียน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ใช้วิธีการทางสถิติเพื่อตรวจสอบสมมติฐานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E)

การหา ประสิทธิภาพ	จำนวน นักเรียน	แบบฝึกทักษะ (50 คะแนน)		แบบทดสอบหลังเรียน (40 คะแนน)	
		$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ
แบบรายบุคคล	3	39.67	79.34	32.33	80.83
แบบกลุ่มย่อย	9	40.22	80.40	32.33	80.83
แบบภาคสนาม	30	40.10	80.20	32.40	81.00

จากตารางที่ 1 พบว่าชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.20/81.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนได้

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E)

	N	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
Pre-test	37	40	18.38	1.93	38.79*	.000
Post-test	37	40	30.65	2.54		

จากตารางที่ 2 พบว่า การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.38 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.934 และคะแนนเฉลี่ย 30.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.541 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่าคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านองค์ประกอบของวีดิโอสาธิตการทดลอง	4.52	0.57	พึงพอใจมากที่สุด
ด้านเนื้อหา	4.52	0.57	พึงพอใจมากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.57	0.57	พึงพอใจมากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.57	0.66	พึงพอใจมากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของวีดิโอสาธิตการทดลอง ด้านเนื้อหา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจด้านองค์ประกอบของวีดิโอ วิดีโอสาธิตการทดลองในระดับมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.57) ด้านเนื้อหาในระดับมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.57) และด้านประโยชน์ที่ได้รับในระดับมาก ($\bar{x} = 4.57$, S.D.=0.66)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผู้วิจัยได้อภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลการประเมินชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลองตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุดกิจกรรมวีดิโอสาธิตการทดลองอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหาการเรียนการสอนวิชาฟิสิกส์ คัดเลือกเนื้อหาที่มีปัญหาต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ศึกษาเอกสารหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 มาตรฐานการเรียนรู้และเอกสารหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาวิเคราะห์เพื่อ

สร้างชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง กำหนดองค์ประกอบของชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง ดำเนินการสร้างชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลอง พร้อมทั้งศึกษาหลักการสร้างวีดีโอการทดลองที่ดี

ผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีประสิทธิภาพ 80.20/81.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดร้อยละ 80/80 เนื่องจากผู้วิจัยได้นำชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองนี้ไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาประสิทธิภาพจำนวน 3 กลุ่มคือ แบบ1:1 แบบ 1:3 และแบบ 1:30 ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร เสี้ยวสกุล (2553 : 78) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาระบบเสียง ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต พบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาระบบเสียง ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิตคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บทเรียนได้คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบท้ายบทเรียนและแบบทดสอบหลังเรียน 85.75/84.75 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้เนื่องจากการออกแบบและสร้างบทเรียนใช้วิธีการเป็นระบบ โดยผู้วิจัยได้เลือกสร้างบทเรียนเป็นแบบการศึกษาเนื้อหาใหม่เพราะบทเรียนแบบนี้จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใกล้เคียงกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ โครงสร้างบทเรียนผู้วิจัยได้เลือกพัฒนาให้เป็นโครงสร้างแบบเชิงเส้นเพราะต้องการให้นักศึกษาได้ศึกษาตามลำดับขั้นตอนของเนื้อหา สอดคล้องกับ อติศักดิ์ โคตรชุม (2562 : 74) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสื่อวีดิทัศน์ เพื่อประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การจัดและตกแต่งสวน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า สื่อวีดิทัศน์มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.71/84.51 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 เนื่องจากเป็นสื่อการเรียนการสอนที่สามารถสร้างความสนใจ และสร้างมุมมองที่หลากหลายให้กับนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน ทำให้เข้าใจง่าย และส่งเสริมให้เกิดทักษะปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้สื่อวีดิทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้ภาพประกอบที่สร้างความสนใจ เสียงบรรยายที่เข้าใจง่ายเหมาะสมกับวัยเพื่อให้นักเรียนสนุกสนาน และสอดคล้องกับกิตติพงษ์ ไชยเสนา (2553 : 103) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต พบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บวิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต มีประสิทธิภาพ 80.67/80.11 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพราะในการเรียนการสอนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต มีส่วนกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความตั้งใจและสนใจเรียนในการจัดการบทเรียนจะเน้นที่จุดสำคัญ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากภาพเคลื่อนไหวในการสาธิต และอาจเกิดจากการที่บทเรียนมีติดตามผลและประเมินผล ทำให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถทราบถึงสถานะคะแนนของตนเอง นอกจากนี้ในส่วนของผู้สอนนั้นสามารถติดตามผลการทำกิจกรรมของผู้เรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว หากผู้เรียนคนใดขาดส่งกิจกรรมใด ผู้สอนสามารถกระตุ้นและติดตามผู้เรียนได้ทันเวลา ดังนั้นจึงสามารถนำชุดกิจกรรมวีดีโอสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไปใช้ในการเรียนการสอนได้

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีผ่านการศึกษาวิดีโอสาธิตการทดลองที่เห็นภาพชัดเจน สามารถทบทวนเนื้อหาการทดลองในเรื่องนั้นๆได้ตลอดเวลา จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจ และจดจำการเรียนรู้ได้นานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ ไชยเสนา (2553 : 103) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บวิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับ อาทิตย์ หมั่นคิด (2561 : 8) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรม Google Classroom เป็นสื่อรายวิชาฟิสิกส์ 4 เรื่อง กฎของโอห์มและการต่อตัวต้านทานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทรโยคมนตรีกาญจนวิทยา พบว่า หลังการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ทั้งนี้เพราะชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกฎของโอห์ม และการต่อตัวต้านทานได้ตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนในยุคที่นำเอาเทคโนโลยี Google Classroom เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่เกิดกระบวนการคิดแล้วสามารถนำมาแก้ไข ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนดได้ รวมถึงแสวงหาคำตอบ วิธีการ ผ่านการลงมือทำด้วยตนเอง

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (4.54 ,S.D.=0.60) เนื่องจากการชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลองที่สร้างขึ้นนั้นก่อนที่จะนำไปใช้จริงมีการทดสอบเพื่อหาประสิทธิภาพแล้วจำนวน 3 ครั้ง เมื่อพบข้อบกพร่องก็นำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเมื่อนำไปใช้จริงกับนักเรียนพบว่า ชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลองถ่ายทอดได้ชัดเจน เข้าใจง่าย นักเรียนสามารถทบทวนความรู้ได้อย่างอิสระ นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลอง เรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ทั้งสามด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับกิตติพงษ์ ไชยเสนา (2553 : 104) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต (104) พบว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาวงจรไฟฟ้ากระแสสลับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต ผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นัฏฐิกา สุนทรธนะผล (2562 : 73-86) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนผ่านกูเกิลคลาสรูม รายวิชาประวัติศาสตร์ตะวันตก

พบว่า นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนผ่าน Google Classroom ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.513 เนื่องจาก Google Classroom นี้ ทำให้นิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อรายวิชา ลดความตึงเครียดทั้งการเรียนและการส่งงาน เกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้ผ่าน Google Classroom จนสามารถผลักดันตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ทำงานส่งอาจารย์ การแก้ไขงานให้ดีขึ้นได้ และสอดคล้องกับ ศุภเศรษฐ์ พึ่งบัว (2562 : 106) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ วิชาอินเทอร์เน็ตด้วยแอปพลิเคชัน Google Classroom สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีภาพและเนื่องจากมีภาพและเนื้อหาประกอบ ซึ่งไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย นักเรียนเข้าใจบทเรียนง่ายขึ้น มีความกระตือรือร้นมากขึ้น ส่งเสริมทักษะการให้นักเรียนมีความสนใจ การปฏิบัติกิจกรรม และนักเรียนมีเวลาในการทบทวนบทเรียนเพื่อเตรียมตัวสอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ครูผู้สอนควรเตรียมความพร้อมในเรื่องของการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตในกรณีที่นักเรียนไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ใช้ส่วนตัว เพื่อให้การรับชมวิดีโอสาธิตการทดลองและการทำกิจกรรมเป็นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลองครั้งนี้ได้ออกแบบและพัฒนาเพื่อให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยี Google Classroom
2. การนำชุดกิจกรรมวิดีโอสาธิตการทดลองไปใช้ ผู้สอนควรศึกษาระบบการจัดการเรียนการสอนด้วย Google Classroom แล้วปรับให้เหมาะสมกับความพร้อมตามบริบทของนักเรียน
3. นักเรียนจะมีความรู้จะมีความคงทนมากขึ้นหากนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติการทดลองไปพร้อมกับการชมวิดีโอสาธิตการทดลอง
4. การเรียนด้วยวิดีโอสาธิตการทดลองทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีมากยิ่งขึ้น ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองสร้างองค์ความรู้ได้เองจากการสังเกตการทดลอง
5. ควรมีคำแนะนำ ชี้แจงรายละเอียดการเข้าศึกษาชุดกิจกรรมสาธิตการทดลองอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการสับสนในขั้นตอนการทำกิจกรรมของนักเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดกิจกรรมสาธิตการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่เรียนโดยการสอนแบบปกติ

2. ควรมีการสร้างชุดกิจกรรมการจัดการทดลองเรื่องของไหล โดยใช้ Google Classroom เป็นสื่อ ร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะ (5E) ในเนื้อหาเรื่องอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ไชยเสนา. (2553). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาวงจรไฟฟ้า กระแสสลับ วิธีการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฉันททิพย์ สีสิตธรรมและพรเพ็ญ เอกเอี่ยมวัฒนกุล. (2559). การศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนโดยผ่านกูเกิลคลาสมรูมของนักศึกษาวิทยาลัยพัฒนการธนบุรี. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 1 (1), 20-25.
- ฉันทากร ช่วยทุกข์เพื่อน. (2557). ปัจจัยและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์: กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วารสารสุทธิ ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 28 (85). 204-218.
- นันทิกา สุนทรธณผล. (2562). การศึกษาความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนผ่านกูเกิล คลาสมรูม รายวิชาประวัติศาสตร์ตะวันตก. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 21 (1), 73-86.
- ศุภเศรษฐ์ พิงบัว. (2562). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ วิชาอินเทอร์เน็ตด้วยแอปพลิเคชัน Google classroom สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2545). 21 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สุนทร เลี้ยวสกุล.(2553). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บ วิชาระบบเสียง ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อาทิตย์ หมื่นคิด. (2561). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรม Google Classroom เป็นสื่อ รายวิชาฟิสิกส์ 4 เรื่อง กฎของโอห์มและการต่อตัวต้านทานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทรโยคพัฒนิกายาญวิทยา. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อดิศักดิ์ โคตรชุม. (2562). การพัฒนาสื่อวีดิทัศน์ เพื่อประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การจัดและตกแต่งสวน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารโครงการวิทยการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. 5 (2), 67-76.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อ

การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

The Marketing Mix and Information Quality Factors Affecting to E-Commerce

พลวัชร จันทรมงคล และ รัชดา ภัคดียิ่ง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Phollawat Chantaramongkol and Ratchada Phakdeeying

Northeastern University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: phollawat.cha@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ 2) ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่เคยซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการขาย ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทุกด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 56.9 2) ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพสารสนเทศ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสารสนเทศตามบริบทของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านการแสดงสารสนเทศ และด้านเนื้อหาของข้อมูล ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศทุกด้าน คือ มิติคุณภาพเนื้อหาของข้อมูล มิติคุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน มิติคุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์ และมิติคุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 59.9

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด; คุณภาพสารสนเทศ; การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

* วันที่รับบทความ: 23 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 6 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 7 พฤษภาคม 2564

Received: March 23, 2021; Revised: May 6, 2021; Accepted: May 7, 2021

Abstracts

The purposes of the research were to study 1) the marketing mix factors affecting to e-commerce 2) the information quality factors affecting to e-commerce. The research was quantitative research. The sample group was the 400 buyers who made purchasing with e-commerce product that were selected by a simple random sampling method. The research tools were questionnaire. The data analyzed were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression analysis.

The results of the research revealed as the following. 1) The opinion levels of *marketing mix factors* were in high levels by every aspect of place, price, product and promotion. All marketing mix factors as product, price, place and promotion had a significant effect on e-commerce at the 0.05 significant level that could jointly forecast e-commerce for 56.9%. 2) The opinion levels of *information quality factors* were in high level as shown in contextual quality, interactional quality, representational quality and intrinsic quality respectively. All information quality factors as intrinsic quality, contextual quality, interactional quality and representational quality had a significant effect on e-commerce at the 0.05 significant level that also could partially forecast e-commerce for 59.9%.

Keywords: Marketing Mix; Information Quality; E-Commerce

บทนำ

ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในปี พ.ศ. 2562 จำนวนประชากรไทยที่มีอายุ 6 ปีขึ้นไปจำนวน 63.6 ล้านคน พบว่ามีผู้ใช้คอมพิวเตอร์จำนวนกว่า 16.1 ล้านคน (ร้อยละ 25.3) และมีผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตกว่า 42.4 ล้านคน (ร้อยละ 66.7) เมื่อพิจารณาแนวโน้มของการใช้อินเทอร์เน็ตในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2562) พบว่าประเทศไทยมีผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจาก 24.6 ล้านคน (ร้อยละ 39.3) เป็น 42.4 ล้านคน (ร้อยละ 66.7) โดยใช้อุปกรณ์สมาร์ทโฟนในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตมากที่สุดคือ ร้อยละ 96.4 และใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อใช้สื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด คือ ร้อยละ 90.1% (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2563 : ออนไลน์) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มช่องทางการทำธุรกิจ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นช่องทางการตลาดและขายออนไลน์ที่มีการเจริญเติบโตที่ได้รับความนิยมมากขึ้น อันเนื่องมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีสู่ 4G ที่ทำให้การสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตสะดวกขึ้น ราคาสมาร์ทโฟนมีแนวโน้มถูกลง ทำให้มีการใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านมือถือสูงขึ้นอย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่นและคุ้นเคยกับการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น ทำให้ช่องทางพาณิชย์

อิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560 : ออนไลน์) จากการสำรวจมูลค่าธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีมูลค่าธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประมาณ 3.7 ล้านล้านบาท และอาจเพิ่มเป็น 4.02 ล้านล้านบาทในปี พ.ศ. 2562 คิดเป็นอัตราเติบโตเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2561 คิดเป็นร้อยละ 6.91 (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2563 : ออนไลน์) เห็นได้ว่าผู้บริโภคมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต มีการใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาและซื้อสินค้าเพิ่มขึ้นผู้ประกอบการธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน ซึ่งหากว่าไม่ปรับตัวรองรับพฤติกรรมใหม่ๆของผู้บริโภคก็อาจต้องยุติกิจการเช่นเดียวกับธุรกิจใหญ่ๆในอดีตที่ผ่านมา

เนื่องจากธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ผู้ประกอบการธุรกิจจึงต้องแย่งชิงความได้เปรียบ โดยการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของธุรกิจในเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับทราบข้อมูลสินค้าและบริการหรือสารสนเทศต่างๆของธุรกิจ ซึ่งคุณภาพสารสนเทศที่เผยแพร่จึงมีความสำคัญต่อธุรกิจของผู้ประกอบการ เพราะหากว่าคุณภาพสารสนเทศที่เผยแพร่ออกไปนั้นไม่มีคุณภาพ อาจทำให้ธุรกิจต้องประสบกับความล้มเหลว ตัวอย่างเช่น เว็บไซต์ boo.com ของอังกฤษซึ่งขายเสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬาทั่วยุโรป เปิดกิจการได้เพียง 2 ปี ก็ต้องปิดตัว โดยถูกวิจารณ์ว่าใช้เนื้อหาและสื่อในหน้าเว็บไซต์เข้าไม่ถึงกลุ่มลูกค้า (สำนักข่าวไทยพีบีเอส, 2559 : ออนไลน์) และจากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา พบว่า สาเหตุที่ทำให้ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ล้มเหลว ส่วนหนึ่งมาจากเว็บไซต์มีรูปแบบการใช้งานที่ไม่เอื้อต่อการทำธุรกิจ มีขั้นตอนในการใช้งานที่ยุ่งยากซับซ้อน มีข้อมูลมากเกินไป โดยมีอัตราการเกิดความล้มเหลวในการใช้งานมากถึง 45% (Task Failure Rate) ส่งผลให้ผู้บริโภคส่วนใหญ่หันไปใช้เว็บไซต์อื่นที่เอื้อต่อการใช้งานมากกว่า (thumbsupteam, 2556 : ออนไลน์) ความล้มเหลวเหล่านี้นั้นมาจากหลายสาเหตุ โดยสาเหตุที่สำคัญ คือ คุณภาพสารสนเทศ คุณภาพของตัวข้อมูล ขาดสารสนเทศที่สำคัญหรือคำอธิบายผลิตภัณฑ์และรูปภาพไม่ชัดเจน เช่น ข้อมูลสถานที่และที่อยู่ติดต่อ ซึ่งรวมถึงหมายเลขโทรศัพท์ มีค่าใช้จ่ายที่แอบแฝงโดยไม่แจ่มแจ้ง รายละเอียดให้ผู้ซื้อทราบ ขาดระบบการรีวิวจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ และตั้งราคาไม่เหมาะสม รวมถึงคุณภาพด้านการเข้าถึงสารสนเทศ หรือความสามารถในการใช้งานได้ของเว็บไซต์ เช่น การออกแบบโครงสร้างหน้าจอไม่รองรับการทำงานบนอุปกรณ์ที่หลากหลาย ระบบสั่งซื้อและชำระเงินซับซ้อนใช้ยาก หรือไม่เอื้อต่อการทำธุรกรรม ระบบนำทางไม่ชัดเจนทำให้ผู้ซื้อไม่ทราบว่าต้องทำอะไร (Department of Business Development, 2014; Sinnott, 2017 อ้างถึงใน วิชชุดา ไชยศิริมงคล และคณะ, 2560 : 24-54) คุณภาพสารสนเทศจึงเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และคุณภาพของเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้บริโภค เมื่อผู้บริโภครับรู้ถึงคุณภาพของเนื้อหาข้อมูลต่างๆบนเว็บไซต์ ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีจากการใช้งานเว็บไซต์ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งเป็นมูลเหตุให้

ผู้บริโภคต้องการซื้อสินค้าซ้ำอีกในครั้งต่อไปผ่านเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์แห่งนั้น จนพัฒนาเป็นความสัมพันธ์ระยะยาวและเกิดความภักดีได้มากที่สุด (Constantinides, 2004 อ้างถึงใน ลลิตา พวงมหา และ พัทณี เขยจรรยา, 2563 : 86)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดและพัฒนาคุณภาพสารสนเทศบนธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคให้เกิดความพอใจสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ระเบียบวิธีวิจัย

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่เคยซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อย 1 ครั้ง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดประชากร ของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 384 ตัวอย่าง (Cochran, 1977 : 75; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2554 : 28) แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 16 ตัวอย่าง ทำให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) รวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ร่างแบบสอบถามมาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำผลของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่มากกว่า 0.5 หมายความว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์สามารถนำข้อคำถามไปใช้งานได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548 : 118) โดยข้อคำถามในแบบสอบถามคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องได้เกิน 0.5 ทุกข้อ สามารถนำไปใช้งานได้

2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น จำนวน 30 ชุดแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์ทุกปัจจัยคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E., 2010: 125) โดยคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นรวมที่ 0.93 สามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลได้จริง

2.4 จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสมบูรณ์ สามารถแบ่งประเด็นข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 3 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

ส่วนที่ 4 ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศ

ส่วนที่ 5 การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศ ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามลักษณะการสร้างแบบวัดของ Likert Scale โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับใดระดับหนึ่ง โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยเลขคณิตของระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 ถึง 5.00 หมายถึงผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึงผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

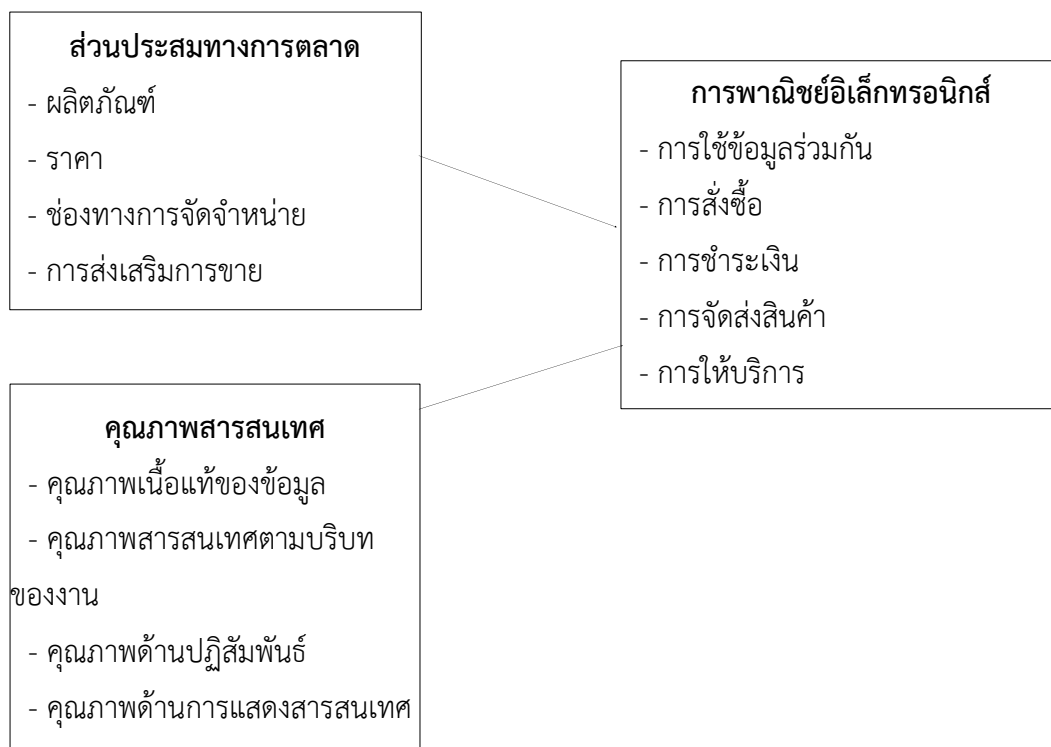
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึงผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 ถึง 2.50 หมายถึงผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.50 หมายถึงผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า (1) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.0 (2) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 (3) สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.0 (4) ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.5 (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.8 และ (6) อาชีพ ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 31.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า (1) ความถี่ในการซื้อสินค้า ส่วนใหญ่ซื้อสินค้าสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 27.8 (2) ช่องทางการซื้อสินค้า ส่วนใหญ่ซื้อสินค้าผ่านทาง Shopee คิดเป็นร้อยละ 80.5 (3) จำนวนเงินเฉลี่ยที่ซื้อสินค้าในแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 500-999 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.5 (4) ช่วงเวลาที่ซื้อสินค้าบ่อยที่สุด ส่วนใหญ่ซื้อสินค้าในช่วงเวลา 18.00 – 20.59 น. คิดเป็นร้อยละ 29.5 (5) อุปกรณ์ที่ใช้ในการซื้อสินค้า ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนในการซื้อสินค้า คิดเป็นร้อยละ 89.3 (6) วิธีการชำระเงินในการซื้อสินค้า ส่วนใหญ่ใช้วิธีเก็บเงิน

ปลายทาง คิดเป็นร้อยละ 48.0 (7) ประสิทธิภาพในการซื้อสินค้า ส่วนมีประสิทธิภาพในการซื้อสินค้านี้ระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 (8) ผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อสินค้า ส่วนใหญ่คนตัดสินใจคือตัวเอง (ร้อยละ 82.0) และ (9) ประเภทสินค้าที่ซื้อ ส่วนใหญ่เป็นสินค้าประเภทเครื่องแต่งกาย คิดเป็นร้อยละ 70.3

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนประสมทางการตลาด	3.97	0.57	มาก
ผลิตภัณฑ์	3.92	0.64	มาก
ราคา	4.05	0.68	มาก
ช่องทางการจัดจำหน่าย	4.33	0.61	มาก
การส่งเสริมการขาย	3.57	0.93	มาก
คุณภาพสารสนเทศ	3.86	0.63	มาก
คุณภาพเนื้อหาของข้อมูล	3.75	0.72	มาก
คุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน	3.91	0.70	มาก
คุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์	3.89	0.71	มาก
คุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ	3.88	0.70	มาก
การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	4.00	0.55	มาก
การใช้ข้อมูลร่วมกัน	3.88	0.69	มาก
การสั่งซื้อ	4.01	0.67	มาก
การชำระเงิน	4.23	0.65	มาก
การจัดส่งสินค้า	4.07	0.69	มาก
การให้บริการ	3.79	0.82	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด พบว่ามีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาได้แก่ ด้านราคา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านการส่งเสริมการขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ผลวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศ พบว่ามีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านสารสนเทศตามบริบทของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการแสดงผลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านเนื้อหาของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ผลวิเคราะห์ปัจจัยการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่ามีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านการชำระเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดส่งสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านการสั่งซื้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านการใช้ข้อมูลร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ได้ผลดังตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.931	0.140		6.658	0.000
สินค้า	0.213	0.039	0.248	5.405	0.000
ราคา	0.110	0.038	0.137	2.896	0.004
ช่องทางการจำหน่าย	0.307	0.040	0.338	7.672	0.000
ส่งเสริมการขาย	0.128	0.023	0.216	5.597	0.000
R = 0.754 R ² = 0.569 F = 130.104 Sig of F = 0.000					

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เท่ากับ 0.754 สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้

เท่ากับ 56.9% และตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย ทุกตัวมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และค่า Sig. of F น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 สามารถส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 0.931 + 0.213(X_1) + 0.11(X_2) + 0.307(X_3) + 0.128(X_4)$$

$$Z = 0.248(Z_{X1}) + 0.137(Z_{X2}) + 0.338(Z_{X3}) + 0.216(Z_{X4})$$

เมื่อ X_1 คือ ผลิตภัณฑ์ X_2 คือ ราคา X_3 คือ ช่องทางการจัดจำหน่าย X_4 คือ การส่งเสริมการขาย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.380	0.109		12.647	0.000
คุณภาพเนื้อหาของข้อมูล	0.124	0.041	0.161	3.005	0.003
คุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน	0.184	0.047	0.233	3.947	0.000
คุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์	0.175	0.044	0.224	3.989	0.000
คุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ	0.194	0.047	0.245	4.158	0.000
R = 0.774 R ² = 0.599 F = 147.775 Sig of F = 0.000					

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เท่ากับ 0.774 สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้เท่ากับ 59.9% และตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ มติคุณภาพเนื้อหาของข้อมูล มติคุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน มติคุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์ และมติคุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ ทุกตัวมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และค่า Sig. of F น้อย

กว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 สามารถส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 1.380 + 0.124 (X_1) + 0.184 (X_2) + 0.175 (X_3) + 0.194 (X_4) \\ Z = 0.161(Z_{X1}) + 0.233(Z_{X2}) + 0.224(Z_{X3}) + 0.245(Z_{X4})$$

เมื่อ X_1 คือ คุณภาพเนื้อหาแห่งข้อมูล X_2 คือ คุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน

X_3 คือ คุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์ X_4 คือ คุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทุกด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย มีอิทธิพลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 56.9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ พนมอุปัทม์ (2563 : 88-99) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดและสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ชิ้นส่วนและอะไหล่รถจักรยานยนต์ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ชิ้นส่วนและอะไหล่รถจักรยานยนต์ โดยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร้อยละ 73.7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตรา เจริญ, ศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร และภูษิตย์ วงษ์เล็ก (2562 : 57) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านราคา และด้านส่งเสริมการตลาด สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา ได้ร้อยละ 56.20 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิธิณญา หลวงเทพ และประสพชัย พสุนนท์ (2557 : 621-638) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการผ่านธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านระบบการจ่ายเงิน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการผ่านธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศทุกด้าน คือ มิติคุณภาพเนื้อหาแท้ของข้อมูล มิติคุณภาพสารสนเทศตามบริบทของงาน มิติคุณภาพด้านปฏิสัมพันธ์ และมิติคุณภาพด้านการแสดงสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สามารถร่วมกันพยากรณ์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 59.9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พวงมหา และพัชนี เขยจรรยา (2563 : 87-89) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของผู้บริโภคชาวไทยต่อธุรกิจอี-คอมเมิร์ซในทัศนะของนักวิชาการและนักวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของผู้บริโภคชาวไทยต่อธุรกิจอี-คอมเมิร์ซ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพสินค้า ปัจจัยด้านการรับประกันสินค้า ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านการบริการชำระเงิน ปัจจัยด้านความสะดวกในการใช้งานเว็บไซต์อี-คอมเมิร์ซ และปัจจัยด้านคุณภาพสารสนเทศของเว็บไซต์อี-คอมเมิร์ซ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ชัยมีแรง และ อุมาวรรณ วาทกิจ (2563 : 410-424) ที่ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การจัดการด้านการตลาดโดยใช้การพาณิชย์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า การมีสารสนเทศที่ครบถ้วนถูกต้องในเว็บหรือสื่อสังคมออนไลน์ จะเพิ่มโอกาสนำเสนอข้อมูลราคาที่พิกเพื่อให้ลูกค้าสามารถเปรียบเทียบให้เห็นส่วนต่างจากราคาปกติ และสามารถเปรียบเทียบกับโรงแรมคู่แข่งหรือธุรกิจใกล้เคียงให้เห็นได้อย่างชัดเจน รวมทั้งข้อมูลขั้นตอนการจองห้องผ่านออนไลน์ต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและสามารถทำการจองได้ตลอด 24 ชั่วโมง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ แก้วเชื้อ และคณะ (2562 : 33-44) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์ในยุคดิจิทัล พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือทางการค้าและการทำธุรกิจในโลกปัจจุบันที่มีการสื่อสารและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การนำเสนอเนื้อหาหรือข้อมูลสินค้าที่แสดงให้ลูกค้าได้รับรู้เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจซื้อของลูกค้า อีกทั้งยังสร้างช่องทางการตลาดที่ทำให้ลูกค้าได้รับรู้คุณภาพของสินค้าและบริการมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา ไชยศิริวามงคล และคณะ (2560 : 24-54) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบันของคุณภาพสารสนเทศของเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในบริบทประเทศไทย กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกและธุรกิจบริการที่พัก พบว่า คุณลักษณะสารสนเทศบนเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มีความเชื่อมโยงกับคุณภาพสารสนเทศ 5 ตัว ได้แก่ ความถูกต้องของสารสนเทศ ความน่าเชื่อถือของสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัย การเข้าถึงเพื่อนำสารสนเทศให้ใช้งานได้ และ สารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือมูลค่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. ผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ควรนำเสนอสินค้าในหลายช่องทางการจำหน่าย เนื่องจากผู้บริโภคสามารถใช้ช่องทางต่างๆ เช่น Shopee Facebook และ Lazada ในการค้นหาสินค้าที่ต้องการ การกำหนดราคาสินค้าควรให้เหมาะสมกับคุณภาพสินค้า มีการระบุราคาสินค้าอย่างชัดเจน เพราะผู้บริโภคสามารถเปรียบเทียบราคาสินค้าได้จากหลายช่องทาง ผู้ประกอบการอาจเสนอส่วนลดหรือบริการเก็บเงินปลายทางโดยไม่บวกเพิ่ม ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคมีความพึงพอใจในตัวสินค้า

2. ผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ควรนำเสนอสารสนเทศที่เข้าใจได้ง่าย มีปริมาณพอดีไม่มากหรือละเอียดจนเกินไป มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน มีการระบุแหล่งอ้างอิงหรือที่มา และตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ส่วนรูปแบบการแสดงผลในเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการใช้ขนาดตัวอักษรที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน มีระบบการแนะนำการใช้งานหรือแผนที่เว็บไซต์นำทาง มีระบบความปลอดภัยที่น่าเชื่อถือ สามารถป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยจำแนกตามกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มธุรกิจ กลุ่มประชากร หรือกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่จำเป็นสำหรับกลุ่มย่อยนั้น ๆ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทั้งในส่วนของผู้ประกอบการและผู้บริโภค เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปพัฒนาการกลยุทธ์ทางการตลาดของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2554). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ชนิกานต์ พนมอุทัย. (2563). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดและสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ชิ้นส่วนและอะไหล่รถจักรยานยนต์. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 21 (1), 88-99.
- พรสวรรค์ ชัยมีแรง และ อุมารวรรณ วาทกิจ. (2563). กลยุทธ์การจัดการด้านการตลาด โดยใช้การพาณิชย์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (9), 410-424.
- พริณญา หลวงเทพ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการผ่านธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 7 (2), 621-638.

- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). *สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ลลิตา พวงมหา และ พัทธี เชยจรรยา. (2563) ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของผู้บริโภคชาวไทยต่อธุรกิจอี-คอมเมิร์ซในทัศนะของนักวิชาการและนักวิชาชีพ. *วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*. 13 (1), 84-93.
- วิชุดา ไชยศิวิมมงคล และคณะ. (2560). สภาพปัจจุบันของคุณภาพสารสนเทศของเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในบริบทประเทศไทย กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกและธุรกิจบริการที่พัก. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*. 35 (4), 24-54.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). K SME Analysis ปรับธุรกิจให้ทัน รับกระแส E-Commerce โต. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/E-Commerce_E-Market-Place.pdf
- สมทบ แก้วเชื้อ และคณะ. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*. 15 (2), 33-44.
- สำนักข่าวไทยพีบีเอส. (2559). สถานการณ์อีคอมเมิร์ซที่สำเร็จและล้มเหลว. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: <https://news.thaipbs.or.th/content/253392>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). รายงานผลสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/publications/Thailand-Internet-User-Behavior-2019_Th.aspx?viewmode=0
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). รายงานผลสำรวจมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ปี 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/publications/Value-of-e-Commerce-Survey-in-Thailand-2019.aspx>
- สุมิตรา เขตริ, ศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร และภูษิตย์ วงษ์เล็ก. (2562) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก*. 5 (2), 49-62.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. (7th ed.). N.J: Pearson Education.
- thumbsupteam. (2556). 90% ของธุรกิจ E-Commerce เกิดใหม่ ปิดตัวภายใน 120 วัน! (Infographic). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: <https://www.thumbsup.in.th/avoiding-the-pitfalls-of-ecommerce-infographic>
- Laudon, K C. And Laudon J P. (2012). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. (12th ed.). N.J: Prentice.

แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
**Guidelines for Teaching Development in the Course of Self-Development
in Community Development in Nakhon Si
Thammarat Rajabhat University**

เดโช แขน้ำแก้ว, พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์,
จิตติมา ดำรงวัฒนะ, บุญยิ่ง ประทุม,
ดำรงค์พันธ์ ใจห้าววิระพงศ์ และเชษฐา มุหะหมัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**Daycho Khaenamkhaew, Pongpasit Onjun,
Jittima Damrongwattana, Boonying Patoom,
Damrongpan Jaihawweerapong and Chatta Muhamat**
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : Daycho_kha@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน โดยทำการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 23 คน ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน และบัณฑิตพัฒนาชุมชน เลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหา วิธีเรียน วิธีประเมินที่เหมาะสม “ตรงความต้องการและสร้างสรรค์” (2) การจัดการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่

* วันที่รับบทความ: 17 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 7 พฤษภาคม 2564

Received: March 17, 2021; Revised: May 4, 2021; Accepted: May 7, 2021

หลากหลาย รวมถึง “กล้าคิดและกล้าพูดเชิงวิชาการ” (3) การพัฒนาผู้เรียน สร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับชุมชน ในลักษณะ “ห้องปฏิบัติการชุมชน” เสมือนเวทีการทำงานจริง และ (4) พฤติกรรมของผู้สอน การแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ บ่งชี้ถึง “ตัวอย่างดี มีค่ากว่าคำสอน” ในทุกอริยาบถของการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็น “คนดีและคนเก่ง” ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาการสอน; รายวิชาการพัฒนาตน; งานพัฒนาชุมชน

Abstracts

This article aims to study: To assess the teaching development in the course of Self-Development in Community Development. The Guidelines for teaching development in the course of Self-Development in Community Development. The research were conducted by mixed methods, between quantitative research and qualitative research. The population of 23 students in the community development program. For key informants, 14 people from students and graduates in the community development program. The research instruments consisted of questionnaires and interviews. The data were analyzed by a software program for frequency, percentage, mean, standard deviation and analyze the data by descriptive analysis.

The findings revealed as follows:

To assess the teaching development in the course of Self-Development in Community Development in all aspects was at a high level. The aspect with the highest mean was management of learning in the high level, next is design of teach management in the high level, and development of student in the high level.

The Guidelines for teaching development in the course of Self-Development in Community Development: (1) design of learning management with appropriate content, learning methods, assessment methods in “Meets the needs and create” (2) management of learning, encourage learning from a variety of sources in “Dare to think and speak academically” (3) development of student, Network and relate to the community in “Laboratory of community” as a real working, and (4) behavior of teachers, role model and dedication to learn in “A good example is more valuable than a teaching” in every way of practice to develop learners to be “good and smart” in the 21st century.

Keywords: Guidelines for teaching development; Self-Development in Community Development.

บทนำ

รายวิชา การพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน มุ่งศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตน การพัฒนาตนตามแนวปรัชญา ศาสนาและทัศนะของนักจิตวิทยา เช่น แนวทัศนะของนักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม การแก้ไขปัญหาโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย และสำนึกสาธารณะ จะช่วยเสริมความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ และเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้นักศึกษามีสมรรถนะสูงสู่การพัฒนาองค์กร

โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พร้อมยอมรับที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (ชมพู เนินหาด และคณะ, 2561 : 217-230)

การพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ทำให้มีบุคลิกภาพกล้าแสดงออก เชื่อมั่นเห็นคุณค่าตนเอง เข้าใจภาวะอารมณ์ตนเองและผู้อื่น มีความอดทน พัฒนาการรับผิดชอบต่อตนเอง มีระเบียบ รู้จักให้ มีกระบวนการคิด ในความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับคนอื่น และในความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ตระหนักว่าสังคมไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคน และการทำเพื่อสังคมเริ่มต้นจากตนเอง (บุษราภรณ์ ตีเยาว์ และคณะ, 2562 : 67-78) เช่นเดียวกับงานวิจัยของนิตยา เรื่องแป้น (2558 : 1-12) พบว่า การรู้จักตนเองและตระหนักในการพัฒนาได้จากการเห็นคุณค่าตนเอง และรับรู้ผู้อื่นในเชิงบวก ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ การที่ทุกคนทราบปัญหา หรืออุปสรรคของตนเองแล้วรู้จักการปรับปรุงตนเอง ไม่ยึดติดกับการไม่ยอมเปลี่ยนแปลง และเข้าใจกระบวนการเพื่อจะนำพาตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงในบางเรื่องที่ดีขึ้นได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพของชุมชน และสังคม สามารถเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

จากความสำคัญข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” เพื่อที่สามารถนำเอาผลจากการวิจัยไปช่วยในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ย่าง ย ง่าย ไม่ซับซ้อน และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดหรือข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง (Makmee, P., 2016 : 19-31)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาชุมชนที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ในปีการศึกษา 1/2563 จำนวน 23 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน เลือกเจาะจงนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน รายวิชา 2532308 การพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ในปีการศึกษา 1/2563 และยินดีให้ข้อมูล จำนวน 12 คน และบัณฑิตพัฒนาชุมชน เลือกเจาะจงบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (ศิษย์เก่า) ที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี หลังจบการศึกษา จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏนครศรีธรรมราชเพื่อถามนักศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน สร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยมหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถาม ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและพฤติกรรมของผู้สอน (ชาติ พิทยาธำรง และวิดา หล่มตระกูล, 2556 : 73-88) เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลความหมายของการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน (Boonmak, S. et al., 2017 : 24) และตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และพฤติกรรมของผู้สอน (ชาติ พิทยาธำรง และวิดา หล่มตระกูล, 2556 : 73-88) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้ว มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองเก็บข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตรวจสอบอีกครั้ง และนำไปแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจริงต่อไป

3.3 แบบบันทึกการสังเกต ในการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับกลุ่มนักศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดำเนินการส่งลิงก์ (Link) การประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ <https://race.nSTRU.ac.th/home/e-evaluation/> เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เข้าสู่ระบบการประเมิน ใช้เวลาในการประเมิน 2 สัปดาห์ และได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

4.2 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการส่วนตัวก่อนเพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ และเวลาที่ต้องใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณเพื่อขอความร่วมมือ พร้อมทั้งแนบเอกสารข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ จากนั้นนัดวันและทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน หากประเด็นใดที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ประสงค์ให้ข้อมูลก็จะไม่บันทึกตามความประสงค์ พร้อมทั้งบันทึกการสังเกต ในการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับกลุ่มนักศึกษา เช่น การถามตอบและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับกลุ่มนักศึกษา เช่น การทำกิจกรรมระดมความคิด โดยผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วงนอกไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรม

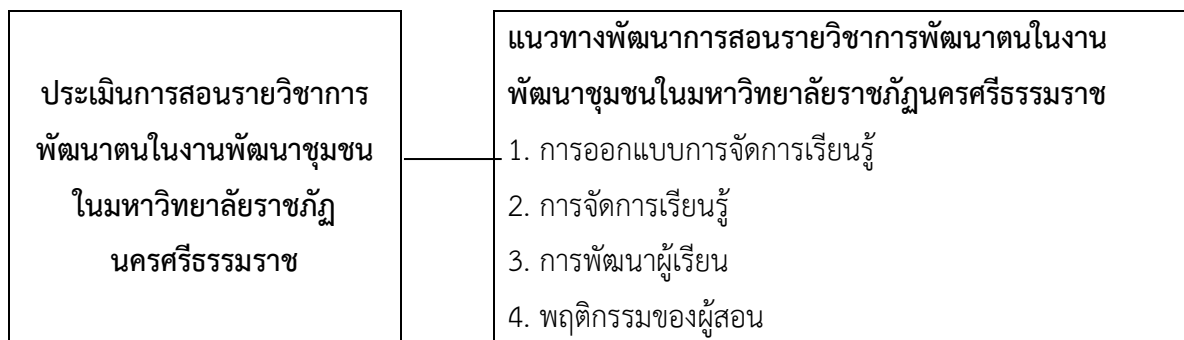
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอโดยใช้ตารางประกอบคำอธิบาย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 14 คน เพื่อนำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ สรุปประเด็นสำคัญ ๆ และนำเสนอโดยการพรรณนา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน

ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน		
	μ	σ	แปลผล
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้			
ชี้แจงผลการเรียนรู้ สาระ กระบวนการและวิธีการประเมินให้นักศึกษาได้เข้าใจอย่างชัดเจน	4.36	0.72	มาก
ใช้กระบวนการ วิธีการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาและนักศึกษา	4.36	0.61	มาก
ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม ตรงกับผลการเรียนรู้และมีความเป็นธรรม	3.93	1.10	มาก
รวม	4.21	0.81	มาก
ด้านการจัดการเรียนรู้			
ส่งเสริมให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามความเหมาะสม	4.36	0.72	มาก
ส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์และรู้จักวิธีการเรียนรู้	4.29	0.80	มาก
ใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.94	มาก
รวม	4.28	0.82	มาก
ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
ส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาอยากเรียนรู้และชี้แนะแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.70	มาก
วิชานี้มีส่วนช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	4.00	1.07	มาก
ส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความคิดและวิธีการของรายวิชาไปใช้ชีวิตประจำวัน	3.93	1.03	มาก
ส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	3.93	1.03	มาก
รวม	3.98	0.96	มาก

ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน		
	μ	σ	แปลผล
ด้านพฤติกรรมของผู้สอน			
ตรงเวลาในการเริ่มการสอนและเลิกสอน	4.14	1.12	มาก
มีบุคลิกที่ดี และแต่งกายสุภาพ	4.14	1.06	มาก
เป็นแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา	4.14	0.91	มาก
การสอนของอาจารย์มีส่วนทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อวิชานี้	4.00	1.13	มาก
มีเวลาให้แก่ผู้เรียนและอุทิศตนให้การสอนอย่างเต็มที่	3.93	1.10	มาก
รวม	4.07	1.06	มาก
รวมทุกด้าน	4.13	0.93	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า

1. โดยรวมทุกด้าน นักศึกษามีการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.96$) ตามลำดับ

2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ นักศึกษามีการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชี้แจงผลการเรียนรู้ สาระ กระบวนการและวิธีการประเมินให้นักศึกษาได้เข้าใจอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.72$) และใช้กระบวนการ วิธีการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาและนักศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.61$) เท่ากัน รองลงมา คือ ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม ตรงกับผลการเรียนรู้และมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 1.10$) ตามลำดับ

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ นักศึกษามีการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์และรู้จักวิธีการเรียนรู้

อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.94$) ตามลำดับ

4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน นักศึกษามีการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาอยากเรียนรู้และชี้แนะแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ วิชานี้มีส่วนช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 1.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ($\mu = 3.93$, $\sigma = 1.03$) ตามลำดับ

5. ด้านพฤติกรรมของผู้สอนนักศึกษามีการประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 1.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตรงเวลาในการเริ่มการสอนและเลิกสอน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 1.12$) มีบุคลิกที่ดี และแต่งกายสุภาพ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 1.06$) และเป็นแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.91$) เท่ากัน รองลงมา คือ การสอนของอาจารย์มีส่วนทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อวิชานี้ ($\mu = 4.0$, $\sigma = 1.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเวลาให้แก่ผู้เรียนและอุทิศตนให้การสอนอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 1.10$) ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน สรุปลผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า การเรียนการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน รายวิชานี้ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองจากสาระเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และวิธีการประเมินของพฤติกรรมของผู้สอนที่แจ้งนักศึกษาอย่างเข้าใจและชัดเจน สอนให้เป็น “คนตรงเวลา” สามารถพัฒนาบุคลิกที่เหมาะสมในฐานะนักศึกษาและในฐานะนักพัฒนาชุมชนในอนาคต

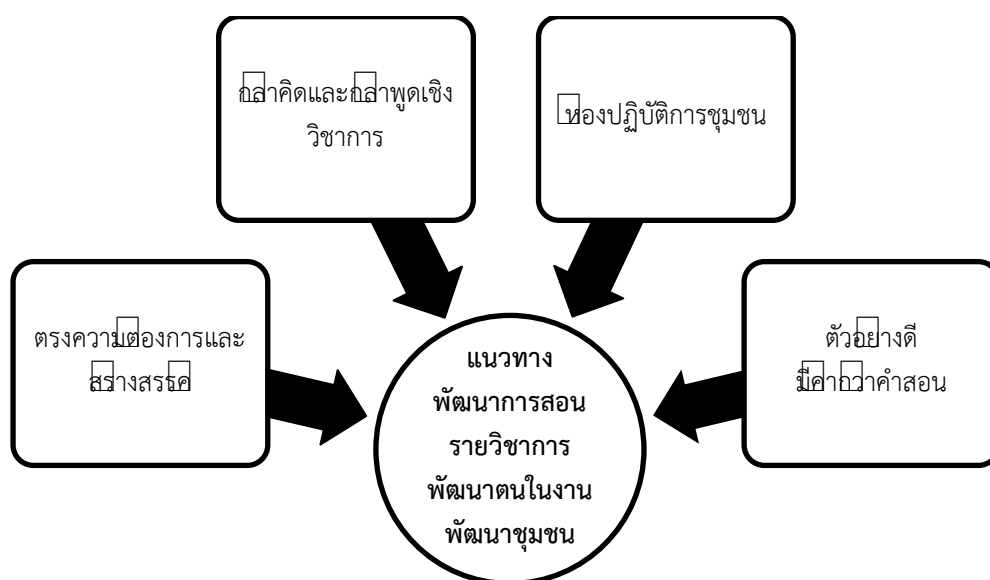
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ส่งเสริมและกระตุ้นโดยการ “ชี้แหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า” ทั้งในหนังสือ ตำรา งานวิจัย สื่อออนไลน์ หรือความรู้จากตัวบุคคล เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เป็นต้น มีการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์โดยไม่ดวนตัดสินใจว่า “ถูกหรือผิด” เป็นการส่งเสริมให้ได้รู้จักคิด วิเคราะห์สามารถ “เชื่อมโยงความคิดไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน” ให้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชน

3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า สามารถใช้กระบวนการ วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาในรายวิชา พร้อมกับการลงพื้นที่ “ห้องปฏิบัติการชุมชน” เพื่อให้เห็นลักษณะและวิธีการการทำงานกับชุมชน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานต่อไปในอนาคต และสามารถใช้อสื่อ/เทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนแบบออนไลน์ หรือ “เรียนรู้วัฒนธรรมในชุมชนผ่านสื่อ” เช่น รูปแบบการ

ทำงานของก้านัน/ผู้ใหญ่ว่านแนบทองคำจากการสัมภาษณ์ออนไลน์ วิเคราะห์โคกหนองนาโมเดลจากการสำรวจและนำเสนอผ่าน Google Meet เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพแทนการบรรยายเนื้อหาอย่างเดียว

4. ด้านพฤติกรรมของผู้สอน พบว่า สอนให้แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานที่ ทั้งในมหาวิทยาลัย และในพื้นที่ชุมชน สามารถเป็น “แบบอย่างที่ดี” ให้กับนักศึกษา เด็กเยาวชนในชุมชน มีเวลาและพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ของนักศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะบัณฑิตพัฒนาชุมชนที่พึงประสงค์

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน

จากภาพที่ 1 แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ในลักษณะ “MDLG” รายละเอียด ดังนี้

1. ตรงความต้องการและสร้างสรรค์ (Meets the needs and create) คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหา วิธีเรียน วิธีประเมินที่เหมาะสมตรงความต้องการและสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียน
2. กล้าคิดและกล้าพูดเชิงวิชาการ (Dare to think and speak academically) คือ การจัดการเรียนรู้และการกระตุ้นการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายให้มีความกล้าคิด และทำกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาการได้

3. ห้องปฏิบัติการชุมชน (Laboratory of community) คือ การพัฒนาผู้เรียน สร้างเครือข่าย และการสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง

4. ตัวอย่างดี มีค่ากว่าคำสอน (Good example is more valuable than a teaching) คือ พฤติกรรมของผู้สอน การแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและคนเก่ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและพฤติกรรมของผู้สอน ค้นพบว่าอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัยคิดว่า นักศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจการออกแบบการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ รวมถึงผู้สอนสามารถสอนและแสดงตัวอย่างที่ดีได้ ทำให้ผลประเมินการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2560 : 139-156) พบว่า การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ภายหลังจากที่นักศึกษาได้รับการจัดการเรียนรู้และประเมินจากสิ่งได้รับการเรียนรู้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และนำผลประเมินสู่การปรับปรุงพัฒนาต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ค้นพบว่าอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัยคิดว่า นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ได้คิด และวิเคราะห์ผ่านสื่อหรือเหตุการณ์ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุตาพร สวมม่วง (2558 : 305-315) พบว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์โดยใช้วิธีสอนแบบบรรยาย วิธีสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง แบบใช้สื่อวิดีโอ ยูทูบ การประกวดวิธีใช้พาเวอร์พอยท์ และอื่น ๆ ล้วนสามารถทำให้นักศึกษาได้เกิด “กระบวนการคิดและวิเคราะห์” จนเกิดพัฒนาการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังการเรียนในเชิงบวก

ส่วนด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ค้นพบว่าอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัยคิดว่า การเรียนการสอนมีการชี้แจงสาระการเรียนรู้ เช่น รายละเอียดเนื้อหาที่เรียน และวิธีการประเมินให้นักศึกษาได้เข้าใจ รวมถึงออกแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักศึกษา และใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ เช่น แจกคะแนนชิ้นงานและการสอบทุกครั้งหลังประเมินเสร็จ เป็นต้น ทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนรับรู้ร่วมกันตลอดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว และคณะ (2558 : 49-59) พบว่าเป็นการสร้างการเรียนรู้ตามแนวคิดและหลักการออกแบบการเรียนรู้ เป็นการหนุนนำสู่การปฏิบัติไปดำเนินการออกแบบ และจัดกิจกรรม “การเรียนรู้บนฐานความต้องการของผู้เรียนร่วมกับผู้สอน” และสะท้อนผลการเรียนรู้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค้นพบว่าอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลที่แสดง นักวิจัยคิดว่า การกระตุ้นให้นักศึกษาเรียนรู้อย่างหลากหลายเกิดจากการชี้แนะแหล่งข้อมูลจากผู้สอนเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องและนำไปบูรณาการกับชีวิตประจำวันได้เป็นการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาสู่ หน้าที่ “บัณฑิตพัฒนาชุมชน” ที่พึงประสงค์ของชุมชนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2560 : 151-163) พบว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายผู้สอนใช้วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายแบบบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับการ ดำเนินชีวิตประจำวันได้

2. แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชา 2532308 การพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน พบว่า

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ค้นพบว่าช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองจากสาระเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และวิธีการประเมินที่เหมาะสม จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัยคิดว่า การพัฒนาตน ในงานพัฒนาชุมชนมีเนื้อหา วิธีการเรียน และแนวทางในการประเมินการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และตรงกับ ความต้องการในการเรียนรู้ของนักศึกษา

ด้านการจัดการเรียนรู้ ค้นพบว่า ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ส่งเสริมการความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ และคิดวิเคราะห์ที่การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน จากข้อมูลที่ แสดงนักวิจัยคิดว่า การจัดการเรียนแบบเรียนรู้ร่วมกันผ่านการแสดงความคิดเห็น และถกเถียงเชิงวิชาการตาม ความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษา “กล้าคิด กล้าพูด” มากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุกัญญา สีสมบา (2559 : 86-96) พบว่า การจัดการเรียนรู้ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ ทักษะการแก้ปัญหาผ่านการบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการส่งเสริมสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีความ ดึงดูดความสนใจและกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนมากขึ้น

ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค้นพบว่า ใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและมี ห้องปฏิบัติการชุมชนเพื่อสร้าง เครือข่ายชุมชนและสัมพันธ์กับชุมชน ชีวิตประจำวัน จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัย คิดว่า ผู้เรียนได้สัมผัสถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เสมือนเวทีการทำงานจริงในพื้นที่ชุมชน รู้จักสร้างสัมพันธ์และ เครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเชิงบวก/ความสุขให้กับนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุนทร วัชรการ และพระครูวิรุฬห์วัชรธรรม (2563 : 1-12) พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนโดยอาศัย กระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ก่อเกิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นสำคัญ ในขณะที่การใช้สื่อ/เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพก็ สามารถช่วยให้การพัฒนาเองในงานพัฒนาชุมชนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวิ แก้วสนิท (2558 : 21-35) พบว่า การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และความร่วมมือกับผู้นำชุมชนสร้างกิจกรรมในชุมชนเพื่อการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนักศึกษามาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ และช่วยพัฒนาชุมชนด้วย

ด้านพฤติกรรมของผู้สอน ค้นพบว่า สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับนักศึกษา และอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ของนักศึกษา จากข้อมูลที่แสดงนักวิจัยคิดว่า พฤติกรรมของผู้สอน บ่งชี้ได้ถึงลักษณะ “ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน” เช่น ตรงเวลา บุคลิกที่ดี แต่งกายสุภาพ อุทิศตนให้กับการสอน และเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ ล้วนมุ่งหวังเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา ลาโพธิ์ (2563 : 34-45) พบว่า ผู้สอนจึงต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง เพราะคุณสมบัติดังกล่าวสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการสอนของครู ตลอดจนในทุกอิริยาบถของการปฏิบัติตัว อันจะยังผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนมีความทันสมัยเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี และเป็นคนเก่งได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสอนรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้สอนควรกระตุ้นให้นักศึกษาเรียนรู้อย่างหลากหลายรูปแบบ และชี้แนะแหล่งข้อมูลที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเน้นปลูกฝังการศึกษาตลอดชีวิตนำไปบูรณาการกับชีวิตประจำวัน และควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะห้องปฏิบัติการชุมชนมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้สถานการณ์จริงในชุมชนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบการเรียนการสอนในรายวิชาการพัฒนาตนในงานพัฒนาชุมชนของสถาบันอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน หรือการพัฒนาบัณฑิตที่สอดคล้องกับการทำงานชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จินดา ลาโพธิ์. (2563). พฤติกรรมการสอนของครูกับการเรียนรู้ของผู้เรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา. 7 (5), 34-45.
- ชมพู เนินหาด และคณะ. (2561). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตนพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*. 29 (2), 217-230.

- ชาลี พิทยาธำรง และวิดา หล่มตระกูล. (2556). การพัฒนาชุดเครื่องมือประเมินตนเองรายการสอนของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*. 3 (4), 73-88.
- นิตยา เรืองแป้น. (2558). ผู้บริหารกับการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในคุณค่าแห่งตน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 12 (58), 1-12.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัย : “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 9 (1), 151-163.
- บุษราภรณ์ ตีเยาว์ และคณะ. (2562). ขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 7 (พิเศษ), 67-78.
- ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว และคณะ. (2558). การพัฒนาครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความต้องการของผู้เรียน. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*. 5 (2), 49-59.
- พระครูสุนทรวัชรการ และพระครูวิรุฬห์วัชรธรรม. (2563). ชุมชนแห่งความสุข: กระบวนการการเรียนรู้สำนักพลเมืองของชุมชนด้วยกระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 11 (1), 1-12.
- เมธาวี แก้วสนิท (2558). การศึกษาระดับการรับรู้ข่าวสารและช่องทางการสื่อสาร ระหว่างชุมชนและมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 7 (2), 21-35.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2560). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์และความสนใจทางการเรียน โดยใช้เทคนิคผู้เรียนประเมินตนเอง. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*. 36 (2), 139-156.
- สุกัญญา สีสมบา. (2559). การพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาการออกแบบพัฒนาหลักสูตรของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ในการส่งเสริมสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแก้ปัญหาผ่านภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการสอน 4 MAT. *วารสารครูพิบูลย์*. 3 (2), 86-96.
- สุดาพร สวม่วง. (2558). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 5 (3), 305-315.
- Boonmak, S. et al. (2017). *Research Methodology in Social Sciences*. Songkhla : Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University.
- Makmee, P. (2016). Research Design for Mixed Method Research. *Journal of the Association of Researchers*. 21 (2), 19-31.

การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

Employees Teamwork of State Enterprise in Bangkok

เดือนนภา อุ่ทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์,

รัชณี เดชาศาสตร์, ชวดี โกศล, และ แววรรณ ก้องไทรภพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Duennapa Uthong, Suchart Uthaiwat,

Ratchanee Dacasat, Chawadee Koson, and Vaewwan Kongtraipob

Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author E-mail: kramonporn@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และ ความไว้วางใจกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขต กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า ที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย แบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจกัน และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน นอกจากนี้ผล การศึกษายังพบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การติดต่อสื่อสาร; วัฒนธรรมองค์กร; ความไว้วางใจกัน; และการทำงานเป็นทีม

* วันที่รับบทความ: 2 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 20 พฤษภาคม 2564

Received: May 2, 2021; Revised: May 17, 2021; Accepted: May 20, 2021

Abstracts

The objectives of this study were to study the personal characteristics, communication, organizational culture, and trust affecting the employee teamwork of state enterprise. This study was quantitative research. 400 participants were asked to fill out the questionnaire through convenience sampling. The questionnaire was verified by content validity and reliability test. The statistical methods were categorized into the descriptive such as frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistic methods was t-test, one-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results indicated the communications, organizational culture, trust and employee teamwork at high level. The differences of personal characteristics including gender, age and status affect the employee teamwork of state. Furthermore, the factors of communication, organizational culture and trust affect the employee teamwork of state enterprise at the significant level of 0.05.

Keywords: Communication; Organizational Culture; Trust; Employee Teamwork

บทนำ

จากสภาพการแข่งขันในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น ฉะนั้นจึงต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นโดยเฉพาะเพิ่มขีดสมรรถนะสูง ในการแข่งขันให้มากขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นได้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้คือการร่วมกันเพื่อทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศนั่นเอง โดยความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงาน การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน เพราะผู้บริหารนั้นจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เพียงลำพังดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) เพื่อจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558 : 32)

ทั้งนี้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรนั้นส่วนหนึ่งต้องมาจากการที่พนักงานต่างๆ ควรมีระบบการทำงานที่ดีโดยการคำนึงถึงการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน อันเกิดจากพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายการบริหาร และการติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพื่อช่วยในการสร้างประสิทธิผลของการทำงาน เพราะการร่วมมือร่วมใจกันถือเป็นการรวมพลังการทำงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิด

ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานและต่อองค์กร จึงเห็นได้ว่าทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดนั้นล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขับเคลื่อนทั้งสิ้น ดังนั้นแล้วทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญรดา จิตสุรพล, 2553 : 33) ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ที่สำคัญคือการบริการจัดการเรื่องการทำงานเป็นทีม เพราะความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจตั้งใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานะภาพ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal Scales) ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย ข้อมูลการ

ติดต่อสื่อสาร ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร และข้อมูลความไว้วางใจกัน ส่วนที่ 3 ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือก จำนวนตัวอย่าง 30 ชุด จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

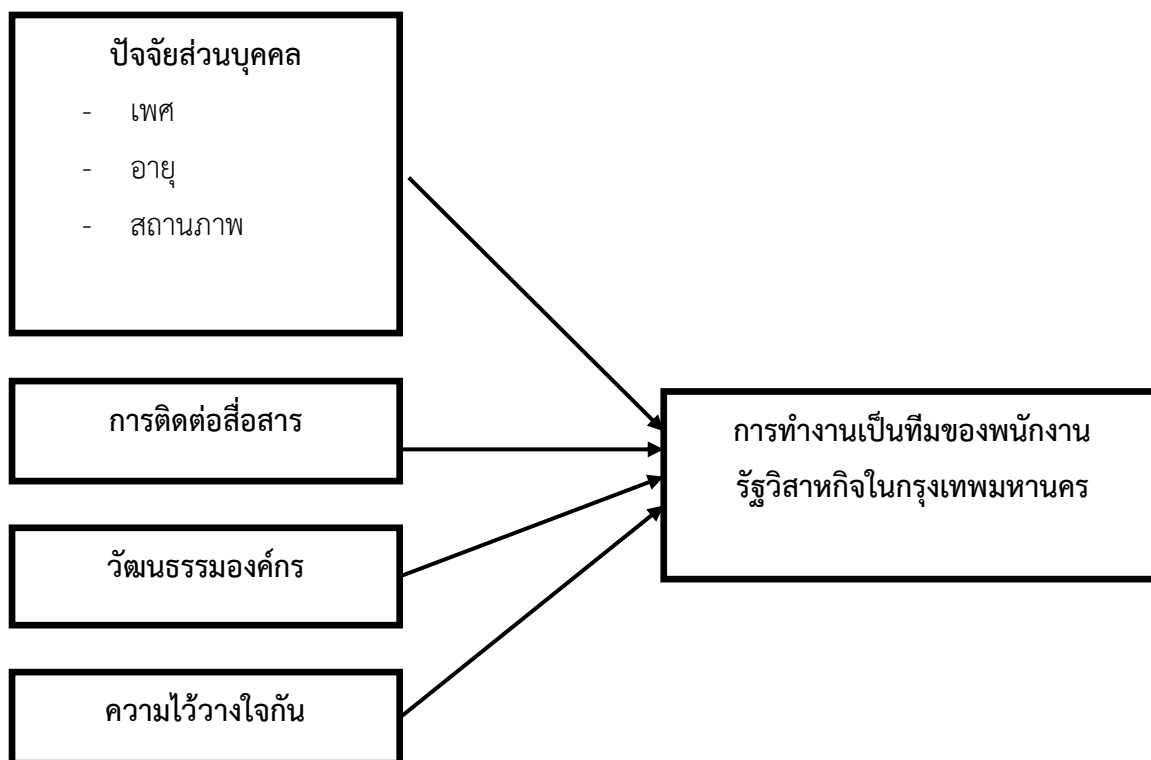
ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 30-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การติดต่อสื่อสาร	3.55	0.513	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.66	0.429	มาก
ความไว้วางใจ	3.78	0.528	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.66	0.594	มาก

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความไว้วางใจกันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การทำงานเป็นทีม	3.01	.859	3.29	.958	4.163	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี		31-45 ปี		45 ปีขึ้นไป		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การทำงานเป็นทีม	3.89	1.02	3.52	.902	3.48	1.05	8.859	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

สถานะภาพ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยก		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การทำงานเป็นทีม	3.76	.956	3.61	.929	3.45	1.01	11.836	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การศึกษาการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	59.669	3	19.890	98.457	0.000*
Residual	77.977	386	0.202		
Total	137.646	389			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ มีปัจจัยอิสระ ซึ่งได้แก่ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน บางปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ปัจจัย	การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ						
	โรงงานยาสูบส่วนกลาง						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.673	0.225		2.987	0.003		
1. การติดต่อสื่อสาร	0.165	0.052	0.142	3.196	0.002*	0.746	1.341
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.220	0.062	0.159	3.555	0.000*	0.736	1.359
3. ความไว้วางใจกัน	0.730	0.048	0.648	15.161	0.000*	0.803	1.245

Note: $R^2 = 0.553$, $AR^2 = 0.529$, $F = 98.457$ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (Sig=0.002) วัฒนธรรมองค์กร (Sig=.000) และความไว้วางใจกัน (Sig=.000) เมื่อพิจารณา น้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจพบว่า ความไว้วางใจกัน ($\beta = 0.648$) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.159$) และการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.142$) ตามลำดับ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.553$) แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 55.3 ที่เหลืออีกร้อยละ 44.7 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558 : 18) ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรนั้นมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา โดยที่สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เสมออย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554 : 147-161) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรกรณีศึกษา บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน) ผลของงานวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบว่าการสื่อสารภายในองค์กรนั้นแหล่งข้อมูลที่พนักงานได้รับข่าวสารมากที่สุดมาจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) บอร์ดประกาศจดหมายข่าว และหนังสือหรือประกาศคำสั่ง ซึ่งล้วนแล้วต้องสื่อสารให้เกิดความชัดเจนถูกต้อง เรียบเรียงชัดเจนให้เกิดความเข้าใจตรงกันเพื่อให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร แต่อาจจะมีบางพนักงานที่ความเข้าใจไม่ตรงกันก็สามารถสอบถามกันเพื่อนร่วมแผนกเป็นอันดับแรกก่อน หรือไม่ก็ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการสื่อสารมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้องค์กรยังมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ และให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในองค์กรเสมอ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของกรรณก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์ (2553 : 71-87) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้แก่การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, การรวมทีม, วัฒนธรรมองค์กร, การจัดการความรู้และการคิดเชิงบวก

ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการสื่อสารในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ไม่

ถือเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งไม่นำความลับหรือเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย และการส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์ (2557 : 36) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ด้านการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร และด้านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. องค์กรควรมีการสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรให้สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้สามารถสื่อสารกันได้โดยสะดวก เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าการบริหารมีความเป็นกันเอง สามารถติดต่อสื่อสารเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมขององค์กรต่อไป
2. องค์กรควรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ และท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในองค์กรเสมอ ให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความหวงแหนองค์กร และก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานในการอยู่ร่วมกับในองค์กร อันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกันในองค์กร เช่นการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือลูกน้อง การเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับด้วยความจริงใจ การรักษาความลับขององค์กร หรือแม้กระทั่งตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้พนักงานมีความสุขทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษานี้เช่นตัวแปร การบริการทรัพยากรมนุษย์ ทักษะในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือแรงจูงใจ เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์พื้นฐานให้ครบถ้วน
2. ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่นๆ มาประกอบการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เช่นการเปรียบเทียบและระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส และ ภัทรพล มหาพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 2 (1), 71-87.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (อ่านสลิ้ม)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์. (2557). *การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญธิดา จิตสุผล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน). *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. 1 (2), 147-161.

ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร

Traffic Police's Tension of Traffic Police Division

เจริญ ศรีศัลลักษณ์, สมศักดิ์ อัสวศรีวรนนท์,
วรพนธ์ คงศิวัณพิสิฐ, ทศนันท์ อาสาสุข, และเอราวัณ ทับพลี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**Charoen Srisasalak, Somsak Assawasriworanan,
Worapon Kongsiwapisit, Tassana Arasak, and Arawan Tablee**
Bangkokthonburi University, Thailand
Corresponding Author E-mail:kramonporn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร 2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อปัญหาความเครียด และลดความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ระดับชั้นประทวน ทั้งหมดจำนวน 270 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบกับการค้นคว้าหลักฐานจากเอกสารต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงอนุมานประกอบด้วย สถิติ t-test และสถิติ F-test

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อระดับความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใช้รถใช้ถนน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านมลพิษ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานของค่าเฉลี่ยปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และลักษณะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผล

* วันที่รับบทความ: 2 พฤษภาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 20 พฤษภาคม 2564

Received: May 2, 2021; Revised: May 17, 2021; Accepted: May 20, 2021

ให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุการทำงานในหน้าที่ตำรวจที่
แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด; ความเครียด; ตำรวจจราจร

Abstracts

This study aims to study the function of the traffic police, factors that affect the stress, find a way to resolve the stress and reduce the stress of the traffic police division. This study was Quantitative research. The samples were commissioned police traffic of the traffic police division 270 people. The data were collected using a questionnaire and the research evidence from documents. The data were analyzed using descriptive and finding the basic statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics used in hypothesis testing were t-test and F-test.

The results showed that internal factors affecting stress levels of respondents were at a high level with an average of 3.54, include that relationships with a colleague factor, working conditions factor, and relationships with supervisors factor, respectively. environmental factors that affect stress of respondents were at a high level with an average of 3.82, include that associated with those who use the road factor, economic factors, and environmental factors of, respectively. The hypothesis testing of the internal factors that affect the stress of police traffic found that, marital status was different, working conditions factor was different, significantly at 0.05. Style of residential was different, relationships with supervisors factor was different significantly. level over the work in police duties. Different Factors of affect the relationship with the supervisor. different were significantly. The working age was different, the relationship with the supervisor was different significantly.

Keywords : The Effected Factors that Cause of Tension; Strain; Traffic Police

บทนำ

ตำรวจจราจรเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านการจราจร ด้วยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีทั้งฝุ่นละออง ควันพิษจากท่อไอเสีย มลภาวะทางเสียง ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดความมีระเบียบวินัยของผู้ใช้รถใช้ถนนที่อาจไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ความแออัดที่เกิดจากจำนวนรถที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จำนวนของผู้ใช้รถใช้ถนนย่อมมีเป็นจำนวนมาก การจัดการจราจรจึงยังมีความยุ่งยากเป็นเงาตามตัว โดยเฉพาะในจังหวัดกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของประเทศไทย ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่มีการจราจรคับคั่งมากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีหน่วยงานราชการที่สำคัญต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก และที่สำคัญยังเป็นเขตพระราชฐาน เขตทหาร ซึ่งต้องควบคุมดูแลเป็นพิเศษ เพราะมักจะมี

กลุ่มผู้ชุมนุมมาประท้วงเป็นประจำ ทำให้การจราจรติดขัดมาก (ณพลักษณ์ เอนกศรี, 2550 : 30) ประกอบกับลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยสูง และไม่สมดุลกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ นอกจากนี้โอกาสในด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีจำกัด ปัจจัยเหล่านี้จึงก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ใช้รถใช้ถนนอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ (ปารวี เกื้อกุลรัฐ, 2553 : 78)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าอาชีพตำรวจจราจรเป็นอาชีพที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้บริการประชาชนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน มีโอกาสที่ประสบกับปัญหาความเครียดได้สูงมากกว่าวิชาชีพอื่นๆ ตำรวจจราจรที่ตกอยู่ในสภาวะเช่นนี้จะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดการปลีกตัวออกจากอาชีพและสังคม อันจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่างยิ่ง ดังนั้นควรให้ตำรวจจราจรได้รับการพัฒนาให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี สามารถคิดและตัดสินใจในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อภาพรวมที่ดีของการแก้ปัญหาจราจรในกรุงเทพมหานคร

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดในขณะปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นการหาแนวทางลดความเครียดและเพื่อป้องกันการหาทางออกแบบผิดวิธี อันจะทำให้ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อปัญหาความเครียด และลดความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณแบบวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร ระดับชั้นประทวน จำนวน 830 คน กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน

270 ตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างจากวิธีการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ การวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบกลุ่มประชากรที่แน่นอนจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ หรือแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และวิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในหน้าที่ตำรวจ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านมลพิษ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บริโภคใช้ถนน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ จูงใจมากที่สุด จูงใจมาก จูงใจปานกลาง จูงใจน้อย จูงใจน้อยที่สุด การตรวจสอบโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าเป็นคำถามที่มีความเชื่อมั่น จำนวนตัวอย่าง 30 ชุด จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

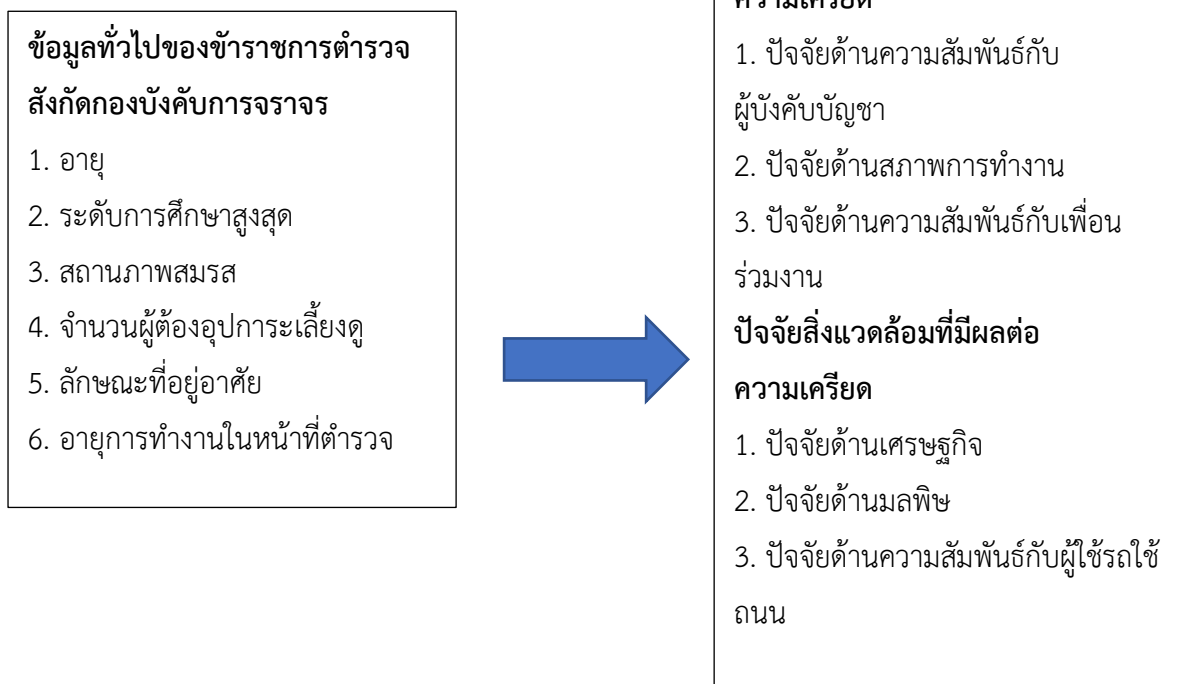
ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามถึงกองบังคับการจราจร ในการเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษานำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน หรือสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistical Analysis) โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย สถิติ t-test และ สถิติ F-test (One Way ANOVA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 56.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสร้อยละ 77.0 โดยส่วนใหญ่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 1-2 คนคิดเป็นร้อยละ 47.8 ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่แฟลตสวัสดิการตำรวจร้อยละ 51.5 และมีอายุการทำงานในหน้าที่ตำรวจ มากกว่า 10 ปีร้อยละ 72.6

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียด			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.21	1.031	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	0.889	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.869	มาก
รวม	3.54	0.929	มาก
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียด			
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.80	0.872	มาก
ปัจจัยด้านมลพิษ	3.74	0.870	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บริโภค	3.92	0.733	มาก
รวม	3.82	0.825	มาก
รวม	3.68	0.878	มาก

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อระดับความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเครียดจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.75$) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเครียดจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บริโภค ($\bar{X} = 3.92$) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.80$) และปัจจัยด้านมลพิษ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	ต่ำกว่า 29 ปี	49	3.75	.591	1.882	.133
	30 – 39 ปี	115	3.55	.685		
	40 – 49 ปี	70	3.49	.774		
	50 ปีขึ้นไป	36	3.42	.699		
	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 29 ปี	49	3.70	.571	1.986	.116
	30 – 39 ปี	115	3.79	.592		
	40 – 49 ปี	70	3.92	.515		
	50 ปีขึ้นไป	36	3.91	.439		
	รวม	270	3.8237	.55379		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 อายุที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	3.55	.824	.809	.446
	ปริญญาตรี	153	3.52	.666		
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.68	.576		
	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	3.72	.615	1.841	.161
	ปริญญาตรี	153	3.86	.522		

	สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.86	.544		
	รวม	270	3.82	.553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	โสด	43	3.48	.576	3.948	.120
	สมรส	208	3.61	.708		
	หย่าร้าง	19	3.16	.740		
	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	โสด	43	3.79	.513	.155	.857
	สมรส	208	3.83	.565		
	หย่าร้าง	19	3.87	.543		
	รวม	270	3.82	.553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามจำนวนบุตร

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	จำนวนผู้ต้อง อุปการะเลี้ยงดู	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	ไม่มี	31	3.57	.720	.263	.852
	1-2 คน	129	3.54	.701		
	3-4 คน	106	3.56	.706		
	มากกว่า 4 คน	4	3.85	.285		

	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ไม่มี	31	3.79	.506	.442	.723
	1-2 คน	129	3.81	.549		
	3-4 คน	106	3.84	.569		
	มากกว่า 4 คน	4	4.10	.797		
	รวม	270	3.82	.553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดูที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	ลักษณะที่อยู่อาศัย	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	เป็นเจ้าของบ้านเอง	93	3.59	.673	1.786	.150
	เช่าห้องหรือเช่าบ้านอยู่	22	3.83	.645		
	แพลตฟอร์มสวัสดิการตำรวจ	139	3.51	.710		
	อาศัยคนอื่นอยู่	16	3.37	.767		
	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	เป็นเจ้าของบ้านเอง	93	3.87	.529	1.391	.246
	เช่าห้องหรือเช่าบ้านอยู่	22	3.92	.437		
	แพลตฟอร์มสวัสดิการตำรวจ	139	3.76	.594		
	อาศัยคนอื่นอยู่	16	3.95	.438		
	รวม	270	3.82	.553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ลักษณะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	อายุการทำงานในหน้าที่ตำรวจ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ปัจจัยภายในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.54	.563	.921	.431
	2-5 ปี	23	3.74	.486		
	6-10 ปี	40	3.63	.696		
	มากกว่า 10 ปี	196	3.52	.726		
	รวม	270	3.55	.698		
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	น้อยกว่า 1 ปี	11	3.87	.527	.760	.518
	2-5 ปี	23	3.96	.423		
	6-10 ปี	40	3.87	.519		
	มากกว่า 10 ปี	196	3.80	.575		
	รวม	270	3.82	.553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 อายุการทำงานในหน้าที่ตำรวจที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจรทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อปัญหาความเครียด และลดความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า เกิดจากสภาพในการทำงานของตำรวจ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกิดจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้มีงบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ตามความต้องการ นอกจากนี้แล้วปริมาณงานในพื้นที่ที่ต้องดูแลนี้ไม่สมดุลกับจำนวนตำรวจจราจร ทำให้ต้องทำงานหนักอยู่ตลอดเวลาถึงแม้จะมีการพยายามหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันแล้วก็ตาม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน และต้องปฏิบัติงานร่วมกันทั้ง ๆ ที่ยังเข้าใจผิดกัน หรือแม้กระทั่งการที่เราต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเหนืองานที่รับผิดชอบ เพราะเพื่อนร่วมงานไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ ทีมงาน ไม่ตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ผู้ศึกษา
อภิปรายผลตามสรุปผลวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร เมื่อพิจารณาจากระดับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียด จะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนวรรณ สุทธิวร่า (2546 : 40-41) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในด้านการทำงาน ตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง เกี่ยวกับความเหมาะสมของงาน และความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพลลักษณ์ เอนกศรี (2550 : 3) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจรเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจรสถานีตำรวจนครบาลดุสิตมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ในส่วนของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจรสถานีตำรวจนครบาลดุสิตมากที่สุด อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อปัญหาความเครียด และลดความเครียดข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่าเกิดจากสภาพในการทำงานของตำรวจ อุปกรณ์ในการทำงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้แล้วปริมาณงานในพื้นที่ที่ต้องดูแลนี้ไม่สมดุลกับจำนวนตำรวจจราจร ทำให้ต้องทำงานหนักอยู่ตลอดเวลาถึงแม้จะมีการพยายามหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันแล้วก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดาภา ปราศจากราศี (2550 : 9) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงานของตำรวจจราจรเป็นงานต้องรับผิดชอบความปลอดภัยต่อผู้อื่น การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องทำงานอย่างรีบเร่ง ปริมาณงานในแต่ละวันมาก การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องเสี่ยงอันตราย และไม่สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการจราจร ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนประชาชน ควรให้ความสำคัญ และร่วมมือกันในการแก้ปัญหาเพื่อลดสภาพปัญหาความเครียดของ

ตำรวจจราจรไม่ให้เกิดขึ้น อันจะเป็นผลต่อตำรวจจราจรในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยงาน ต่อสังคมและต่อประชาชน โดยตรงอีกด้วย

1. ควรมีการสนับสนุน จัดหา และติดตั้ง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ทีวีวงจรปิด CCTV ตามแยก ถนน หรือจุดที่มีการจราจรคับคั่งอย่างจริงจัง เพื่อช่วยลดภาระหน้าที่ของตำรวจจราจร

2. จัดเวลาการทำงานให้พอเหมาะ โดยอาจแบ่งออกเป็น 2 ผลัด เข้าและเย็น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีโอกาสพักผ่อนมากขึ้น

3. ควรมีการเสนอในระดับนโยบายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ ที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจจราจร

4. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานและความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร รวมทั้งหลักจิตวิทยาในการที่จะสื่อสารกันระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชน

5. ควรมีการจัดอบรมให้ตำรวจทุกคนได้มีความรู้เกี่ยวกับความเครียดและตระหนักถึงความสำคัญของความเครียด และสาเหตุของความเครียด รวมไปถึงการแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดขึ้น

6. แม้ว่าในการวิจัยครั้งนี้จะไม่พบความเครียดที่เกิดขึ้นจากปัญหาทางด้านมลพิษที่เกี่ยวข้องถึงสุขภาพโดยตรง แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องเผชิญกับปัญหาของมลภาวะที่เกิดขึ้นบนท้องถนนในทุก ๆ วัน ทั้งฝุ่น คาร์บอน ไอเสียรถยนต์ ตลอดจนแสงและความร้อนอันเป็นสาเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรประสบปัญหาสุขภาพทรุดโทรม เกี่ยวกับระบบการหายใจ และการทำงานของปอดได้ในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณานอกเหนือจากการดูแลและให้มีการตรวจเช็คร่างกายของตำรวจจราจรเป็นประจำทุก 6 เดือนแล้ว ควรมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันมลพิษที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นมาตรฐานเดียวกันไม่ใช่แค่ผ้ากรองอากาศที่ใช้ปิดปาก และจมูกเท่าที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และควรมีการออกแบบเครื่องแต่งกายให้เหมาะสมกับสภาพอากาศ และ การปฏิบัติงาน รวมถึงควรณรงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่แข็งแรงของตำรวจโดยอาจจัดให้มีการแข่งขัน กีฬาภายใน หรือ ระหว่างข้าราชการตำรวจในแต่ละกองกำกับการ และควรจัดให้มีหน่วยงานที่ช่วยให้คำแนะนำปรึกษากับตำรวจที่มีความต้องการที่จะปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการตำรวจลดความเครียดที่จะเกิดขึ้นและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาความเครียดของตำรวจจราจรทุกสถานีตำรวจของแต่ละจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบความเครียดตามลักษณะพื้นที่ และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ว่ามีความมาก-น้อย ต่างกันเพียงใดซึ่งจะทำให้สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะแวดล้อมได้ชัดเจนขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้รถใช้ถนนกับตำรวจจราจรที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาความเครียดต่อไป และควรใช้การศึกษาในเชิง

คุณภาพ (Qualitative Research) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาการรับรู้ต่อภาวะสุขภาพของตำรวจจราจรกับพฤติกรรมการทำงาน
4. ควรมีการศึกษาในเรื่องการจัดการความเครียดของตำรวจจราจร โดยใช้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับตำรวจจราจรเป็นประชากรในการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลเรื่องการจัดการความเครียดของตำรวจจราจร ที่ใช้ตำรวจจราจรเองเป็นประชากรศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในเรื่องความเครียดของตำรวจจราจร กับตำรวจสายงานอื่นว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตาภา ปราศจากราคี. (2550). *ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณพลลักษณ์ เอนกศรี. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจรเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลดุสิต*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนวรรณ สุทิวรา. (2546). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองสวัสดิการสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปารวี เกื้อกูลรัฐ. (2553). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
**Academic Leadership of School Administrators under the
Bang Bon District Office Bangkok**

ปานหทัย ปลงใจ¹ และ กัลยมน อินทุสุต²

โรงเรียนคงไศรยราชวิทยาลัย¹

มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

Panhathai Prongjai¹ and Kanyamon Indusuta²

Kongkhoraduthit School¹

Ramkhamhaeng University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail: Panhataii@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ Cohen, Manion and Morrison (2011 : 147) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนด

* วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 24 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

ภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทั้งครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research aimed to study and compare teachers' opinions on the academic leadership of school administrators under the Bang Bon District Office, Bangkok, classified by educational background and work experience. This study's sample group was teachers who serve the government in educational institutions under the Bang Bon District Office, Bangkok, Academic Year 2020. The sample population was 181 people, and the data collection was by using the sampling method of Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147). The Correspondence Index (IOC) was between 0.60 - 1.00 confidence value. The reliability of the questionnaire was obtained by using the Cronbach's α -Alpha Coefficient method for 0.95. The statistics used in the research were basic statistics, t-test, and it was analyzed for one-way variance (One Way Analysis of Variance).

The research result found that:

1. The teachers had opinions on the academic leadership of school administrators under the Bang Bon District Office Bangkok overall, and each field of aspect was at a high level.

2. The results of comparing teachers' opinions of the academic leadership of the school administrators under the Bang Bon District Office, Bangkok, classified by educational background and work experience, are summarized as follows:

2.1 The teachers with different educational backgrounds had opinions on the school administrators' academic leadership under the Bang Bon District Office. Overall and in each aspect, Bangkok was not different, except for the school's mission determination that found differences. Teachers with a bachelor's degree had more opinions than teachers who had higher than a bachelor's degree.

2.2 The teachers with different work experience had no difference in the opinions on the school administrators' academic leadership under the Bang Bon District Office Bangkok, except for the school's mission determination where differences were found from teachers with different work experience. The teachers with more than five years of work experience, teachers with 2-5 years of working experience, and teachers with less than two years of work experience had different opinions on school administrators' academic leadership.

Keywords: Academic Leadership; School Administrator

บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณภาพการศึกษา บริการด้านสาธารณสุข และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การวิจัยที่ดำเนินการไปแล้วไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้คุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานยกรัชมณฑรี, 25620 : 1)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ ด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอดและเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลงกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบ เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560 : คำนำ)

สถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะที่แตกต่างกันไปโดยสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานครมีปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมมีที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่กึ่งเมืองและชานเมือง สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นชุมชน มีปัจจัยที่เป็นโอกาสต่อสถานศึกษาโดยสภาพสังคมรอบโรงเรียนอยู่อย่างสงบสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สถานศึกษาตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งค้าขายและสถานที่สำคัญทางราชการในชุมชน มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคือ ผู้ปกครองบางส่วนมีอาชีพที่ไม่มั่นคง มีฐานะยากจน ครอบครัวหย่าร้าง ผู้ปกครองมาจากต่างจังหวัด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ไม่มีเวลาให้บุตรหลาน ขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความประพฤติและเรื่องการเรียนรู้ สภาพชุมชนอยู่อาศัยค่อนข้างแออัด เริ่มมีปัญหายาเสพติด และมักก่อเรื่องวุ่นวาย ทำให้นักเรียนอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเลียนแบบพฤติกรรม และเยาวชนบางส่วนในชุมชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ประกอบกับจำนวนประชากรใน

อัตราการเกิดของเด็กที่ลดลง อาจมีผลทำให้จำนวนนักเรียนลดลงในอนาคต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียน (O-NET) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ส่วนหนึ่งอาจมาจากปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ปัญหาทางด้านการเรียนดีขึ้น โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้กับครูและบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้นักเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาในเขตให้ได้ตามมาตรฐาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ให้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 376 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ Cohen, Manion and Morrison (2011 : 147)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1967 : 90-95)

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

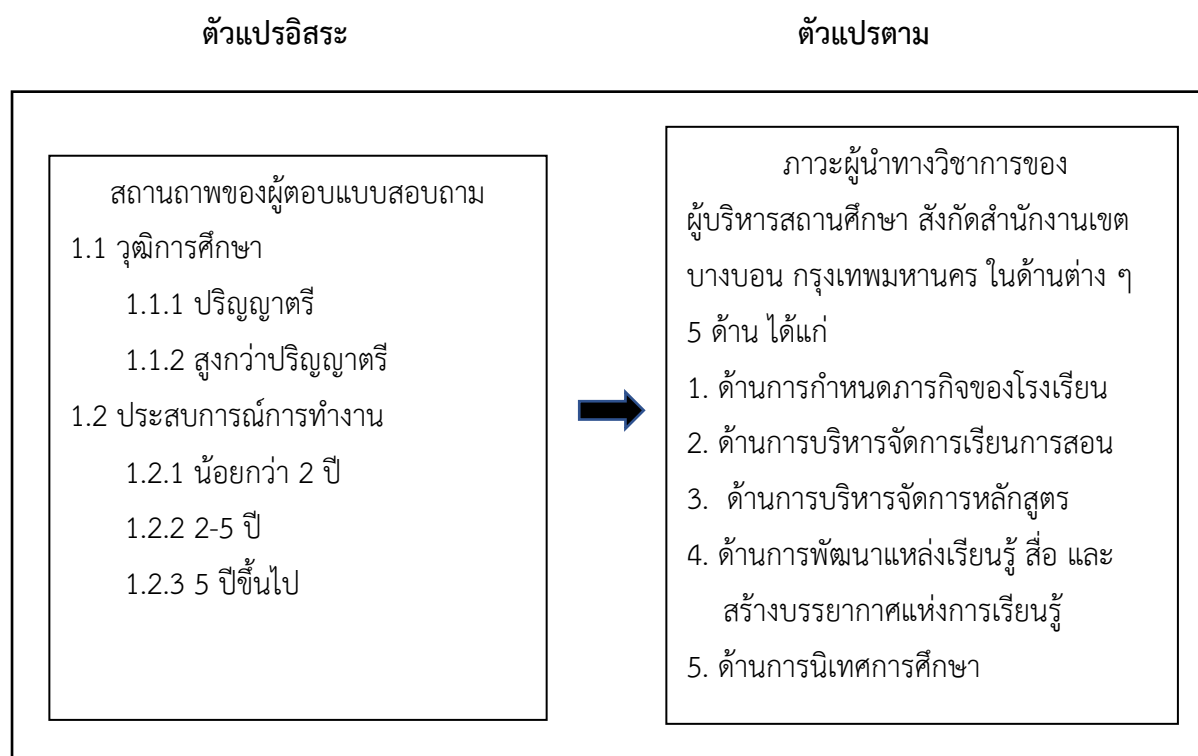
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ Best and Kahn (1993 : 247) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้

ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.28	.38	มาก
2 ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน	4.26	.43	มาก
3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	4.22	.38	มาก
4 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.29	.39	มาก
5 ด้านการนิเทศการศึกษา	4.31	.35	มาก
รวม	4.27	.32	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.35) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.39) และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.32	.37	4.17	.38	2.353*	.020
2 ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน	4.28	.43	4.18	.42	1.428	.155
3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	3.25	.38	4.13	.38	1.671	.096
4 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.31	.38	4.25	.39	.937	.350

5 ด้านการนิเทศการศึกษา	4.34	.35	4.24	.34	1.628	.105
รวม	4.30	.31	4.19	.32	1.944	.053

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนพบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 2 ปี		2 - 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน	4.35	.41	4.37	.35	4.21	.38	4.107*	.018
2. ด้านการบริหารการจัดการเรียน การสอน	4.25	.55	4.27	.43	4.25	.41	.042	.959
3. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	4.21	.40	4.24	.40	4.20	.37	.179	.836
4. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการ เรียนรู้	4.25	.34	4.33	.37	4.28	.41	.584	.559
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.29	.36	4.36	.34	4.28	.35	1.032	.359
รวม	4.27	.36	4.31	.31	4.24	.31	.978	.378

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนพบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' method)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		4.35	4.37	4.21
1. น้อยกว่า 2 ปี	4.35			
2. 2 - 5 ปี	4.37			*
3. 5 ปี ขึ้นไป	4.21			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน

การกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ทั้งครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการโดยได้นำความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูในสถานศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรจนเกิดบุคลากรมีอาชีพขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษาของตนเอง หากใช้เป็นการทำงานเพียงลำพังคนเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสวะ ผลกอง (2562 : 28) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดกรอบ กำหนดเป้าหมาย กำหนดสิ่งที่ต้องทำ กำหนดทิศทาง กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยเน้นไปที่งานวิชาการ ซึ่งจะต้องให้ทุกคนนั้นเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนการทำงาน การตั้งความคาดหวังของโรงเรียนที่อยากให้เกิดขึ้น การพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย รวมถึงการจัดทำรายงานเพื่อชี้แจงสาธารณชนอย่างเหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา วรรณประภา (2560 : 42) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563 : 4) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครเป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บริหารได้นำทั้งศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่มีตัวผู้บริหารในด้านวิชาการ และศิลป์หรือทักษะการโน้มน้าวใจคน การบริหารงานบุคคลในการนำมาบริหารการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายดังที่โรงเรียนได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับการงานวิจัยของ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก บุญทอง และคณะ (2560 : 159-169) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรและกำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรเพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงคุณภาพตามมาตรฐานโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการหลักสูตร โดยเริ่มจากการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างละเอียดรอบคอบ การนำหลักสูตรไปใช้ อย่างเหมาะสมตามบริบทและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านทรัพยากร อาคารสถานที่ งบประมาณ และบุคลากรในสถานศึกษา สุดท้ายควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563 : 4) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์

เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราดโดยด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งมีและพึงปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารวิชาการนั้นจะบริหารงานได้อย่างเหมาะสมตามจุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายการเรียนรู้ได้มุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ของตัวผู้เรียน ดังนั้น การจัดให้มีการเรียนรู้จึงควรให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นแบบร่วมมือกันเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นการการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ตามบริบทและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อศินีย์ สุกิจใจ (2560 : 46) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนครปฐมโดยด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีระบบการทำงานที่เป็นแบบแผนที่เป็นขั้นตอนเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน การประเมินผลที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบ และการดำเนินการนิเทศเป็นแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก บุญทอง และคณะ (2560 : 159-169) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยด้านการนิเทศการศึกษายู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563 : 54) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยด้านการนิเทศการศึกษายู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรในสถานศึกษาที่ตนเองบริหารอยู่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของครู เช่น การอบรมเชิงวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตินา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล พงษ์ (2561 : 22) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาย่อมมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานชำนาญด้านการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้และเข้าใจด้านการบริหารงาน และการบริหารคนในสถานศึกษาที่มีงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของงานในสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ในสายตาของครูผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การทำงานของครูได้ประสิทธิภาพทั้งการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก บุญทอง และคณะ (2560 : 159-169) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตินา เสนาฤทธิ์ (2560 : 14) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด มีผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย กำหนดสิ่งที่ต้องทำ กำหนดทิศทาง กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนและ
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรจะต้องให้ทุกคนนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนการทำงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารควรดูแลส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้กับครูในการจัดทำหลักสูตร
4. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรที่จะเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นการการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ตามบริบทและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ด้านนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมดำเนินการนิเทศเป็นแบบกัลยาณมิตรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล พชนี. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธัญชนก บุญทอง และคณะ. (2560). ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารร่มสอย*. 15 (2), 159-169.
- นิตินา เสนาฤทธิ์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิษวะ ผลทอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *ปฏิรูปการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อัศนีย์ สุกใจ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์. *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Best. J.W. and Kahn J.V. (1993). *Research In Edution*. (7 th ed). Boston, M.a : Allyn And Bacon.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th Ed.). NewYork: Routledge.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In *Reading in Fishbeic, M.Ed.. Attitude Theory and Measurement*. New York : Wiley & Son.

ประเพณีการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทย

The Tradition of Creating Buddha Images in Thailand

ประภาส แก้วเกตพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Prapas Kaewketpong

Khon Kaen University, Thailand

E-mail: prapakaek@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเพณีการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทยนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศอินเดีย ในยุคแรกๆที่ประเทศไทยได้มีการสร้างพระพุทธรูปเริ่มตั้งแต่สมัยอาณาจักรทวารวดี พระพุทธศาสนาในอาณาจักรนี้ส่วนมากเป็นเถรวาท ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับทางอินเดียฝ่ายใต้ พุทธศิลป์ในยุคนี้ได้สร้างขึ้นมามากมาย ตั้งแต่วัตถุชิ้นใหญ่ลงมาถึงวัตถุชิ้นเล็ก วัสดุที่ใช้ในการหล่อหรือสร้างองค์พระส่วนมากจะเป็น ดินเผา ศิลา ทอง สำริด ปูน งานหล่ออิฐถือปูน และไม้ เป้าหมายหลักในการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทยก็เพื่อเป็นพุทธบูชา สติ ตลอดทั้งเป็นการสร้างอุทเทสิกเจดีย์ เพื่อเป็นอนุสรณ์ระลึกถึงพระพุทธองค์ นอกจากนี้ คติในการสร้างพระพุทธรูปยังเป็นประเพณีนิยมของพุทธศาสนิกชนชาวไทย เพราะมีเรื่องอานิสงส์อันเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างอีกด้วย

คำสำคัญ: ประเพณี; พระพุทธรูป; ประเทศไทย

Abstracts

This article aims to study the tradition of creating Buddha images in Thailand. According to the study, it was found that, the creation of Buddha images in Thailand has been influenced by India. In the first period in Thailand, Buddha images were created starting from the Dvaravati Kingdom. Most of Buddhism in this kingdom is Theravada. Which is related to the South Indian. Buddhist art in this period has created a lot from large objects down to smaller ones. Most of the materials used in casting or building the Buddha image are terracotta, stone, gold, bronze, cement, casting bricks, limestone and wood. The main goal in creating Buddha images in Thailand is to become Buddhadasa. In addition, the concept of creating a Buddha image is therefore a tradition of Thai Buddhists because of the virtue which is the inspiration for the creation as well.

Keywords : Tradition; Buddha Statue; Thailand

* วันที่รับบทความ: 13 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 6 พฤษภาคม 2564

Received: March 13, 2021; Revised: May 4, 2021; Accepted: May 6, 2021

บทนำ

สมัยพุทธกาลนั้น พุทธศาสนิกชนทั้งหลายต่างเคารพนับถือพระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม และ พระสงฆ์ เป็นที่พึ่ง เชื่อกันว่าไม่มีเจดีย์ คือสิ่งทีเคารพบูชาอื่นซึ่งปรากฏในรูปวัตถุเจดีย์อยู่เลย เมื่อภายหลัง พระพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพาน พุทธศาสนิกชนต่างคิดหาวิธีการที่จะหาสิ่งมาเป็นองค์เปรียบองค์แทน พระพุทธองค์เพื่อรำลึกถึง จึงทำให้เกิดมีเจดีย์ 4 ประเภทขึ้น คือ ธาตุเจดีย์ บริโภคเจดีย์ ธรรมเจดีย์ และอุทเทสิกเจดีย์ เป็นที่เคารพบูชาแทนองค์พระพุทธเจ้า หลังจากนั้นไม่นาน ก็เกิดมีการสร้างสถูปเจดีย์และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ขึ้นเป็นสัญลักษณ์เพื่อรำลึกถึงพระพุทธองค์ ภายหลังแต่การเสด็จดับขันธปรินิพพานขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า การสร้างพระพุทธรูปนั้นจึงเริ่มมีขึ้นครั้งแรกประมาณปลายพุทธศตวรรษที่ 3 คือ ประมาณปี พ.ศ.500 ที่แคว้นคันธาระ ซึ่งเป็นดินแดนทางด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศอินเดีย โดยพระมหากษัตริย์ที่ทรงเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาได้ทรงริเริ่มการสร้างพระพุทธรูปขึ้น ตามคติความเชื่อเดิมของตนที่เคารพบูชา พระพุทธรูปจึงมีพุทธลักษณะที่เหมือนมนุษย์กึ่งเทพเจ้าแบบกรีก ตอนเริ่มแรก จุดประสงค์ของการสร้างพระพุทธรูปก็เพื่อเป็นสัญลักษณ์หรือตัวแทนของพระพุทธองค์ผู้ทรงเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ และเพื่อแสดงความเคารพบูชาต่อพระพุทธเจ้า (พระมหาประภาส ปรีชาโน, 2553 : 94) เป็นเครื่องเตือนสติให้รำลึกถึงพระพุทธรูปอันล้ำเลิศต่อสรรพสัตว์ 3 ประการ ประกอบด้วย

1) พระปัญญาคุณที่พระองค์ทรงตรัสรู้ความเป็นจริงอันประเสริฐ แล้วทรงนำมาเปิดเผยให้ชาวโลกได้ทราบอย่างถูกต้อง

2) พระวิสุทธิคุณที่ทรงพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงเป็นตัวอย่างที่ถูกต้องของสัตว์โลกอย่างแท้จริงและ

3) พระกรุณาคุณที่ทรงช่วยสัตว์โลกให้พ้นทุกข์

ฉะนั้น การได้บูชากราบไหว้พระพุทธรูปด้วยปัญญาและศรัทธาอย่างถูกต้องตามหลักพุทธศาสนาแล้ว จึงจะอำนวยความสะดวกแก่ตนเองและผู้อื่นโดยปราศจากโทษ มีแต่คุณประโยชน์แก่ทุกฝ่ายสถานเดียว เมื่อกาลเวลาได้ผ่านมานานับพันปีจวบจนถึงปัจจุบัน จุดประสงค์ของการสร้างพระพุทธรูปแต่เดิมนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปมาก คนบางส่วนจึงไม่รู้ซึ่งถึงคุณค่าของพระพุทธรูปที่เป็นเหมือนพระไตรปิฎกที่ไม่ได้จารึกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถสื่อความหมายของหลักพุทธปรัชญาที่เป็นนามธรรมออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และบ่งบอกถึงคุณลักษณะของพระพุทธศาสนาได้ดีที่สุด โดยรูปลักษณะของพระพุทธรูปทั่วไปจะแสดงออกถึงความสงบ เมตตา และความหลุดพ้นจากกิเลสตัณหาได้อย่างชัดเจน

คนจำนวนมากที่ไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริงในหลักพุทธปรัชญาที่ปรากฏอยู่ในพระพุทธรูป ทำให้เกิดความลุ่มหลง งมงาย ยึดมั่นถือมั่น นับถือกราบไหว้ในลักษณะบวงสรวงอ้อนวอน นับถือเป็นวัตถุที่ศักดิ์สิทธิ์ มีฐานะไม่ต่างจากเทพเจ้า ทำให้ทัศนคติของคนในโลกยุคปัจจุบันเกี่ยวกับพระพุทธรูปเปลี่ยนไป บางคนได้นำเอาพระพุทธรูปมาเป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ทางวัตถุนองต้นหาของตน กลายเป็นพุทธพาณิชย์สามารถซื้อขายได้อย่างสินค้าชนิดหนึ่ง และบ่อยครั้งเกิดเหตุการณ์ที่สะท้อนต่อจิตใจพุทธศาสนิกชนอย่าง

รุนแรง มีการกระทำอันเป็นการลบหลู่ดูหมิ่นพระพุทธรูปตามที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ เช่น บางคนนำพระพุทธรูปไปตั้งในที่ที่ไม่เหมาะสมตามผับในบาร์ ทำเป็นเครื่องประดับตามระเบียบบ้าน โรงแรม ที่พัก ทำเป็นโคมไฟประดับสวน รีสอร์ทหรือแม้แต่ตามสปาก็ก็นำให้เห็น สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากความไม่เข้าใจจุดประสงค์และคุณค่าที่แท้จริงของการสร้างพระพุทธรูป

ฉะนั้น ในฐานะที่เป็นพุทธศาสนิกชน จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักพุทธปรัชญาจนสามารถอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าของพระพุทธรูปและสามารถออกมาปกป้องต่อการกระทำที่แสดงถึงการลบหลู่ดูหมิ่นดังกล่าวนี้ได้อย่างมั่นใจ

ความหมาย

ประเพณี คือ สิ่งหรือการกระทำที่กลุ่มชนประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมา จนลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันในวิถีชีวิตของคนกลุ่มหนึ่ง ๆ

นงเยาว์ ชาญณรงค์ (2553 : 302) กล่าวว่า พระพุทธรูป หมายถึง รูปเปรียบหรือรูปแทนองค์พระพุทธเจ้า เรียกย่อมาจากพุทธปฏิมาหรือพุทธปฏิมากร เพื่อให้พุทธศาสนิกชนได้ระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญต่างๆ แบบท่าทางของพระพุทธรูปจึงมีลักษณะเป็นปางต่าง ๆ ตามพุทธประวัติ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (2552 : 259) หมายถึง พระพุทธเจ้า พระเจ้า คนไทยใช้คำว่าพระเจ้าหมายถึงพระพุทธเจ้ามาแต่โบราณ เช่น พระเจ้า 5 พระองค์ ก็คือพระพุทธเจ้า 5 พระองค์ ต่อมาเมื่อ ศาสนิกแห่งศาสนาที่นับถือเทพเป็นใหญ่ ใช้คำนี้เรียกเทพเป็นใหญ่ของตนกันแพร่หลายขึ้น พุทธศาสนิกชนจึงใช้คำนี้น้อยลง จนบัดนี้แทบไม่เข้าใจว่าเป็นคำที่ใช้มาในพระพุทธศาสนา

ปิ่น มุทุกันต์ (2527 : 410) ให้ความหมายไว้ว่า พระพุทธรูป หมายถึง พระรูปของพระพุทธเจ้า ทั้งปั้นและเขียน

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า พระพุทธรูปเป็นเจดีย์ชนิดหนึ่งที่เป็นสัญลักษณ์แทนพระพุทธเจ้า ไม่ว่าจะเป็นสื่อออกมาในรูปแบบของประติมากรรมและจิตรกรรม

กำเนิดการสร้างพระพุทธรูป

มูลเหตุที่เกิดการสร้างพระพุทธรูปขึ้นนั้น สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ผู้ทรงนิพนธ์หนังสือเรื่องตำนานพระพุทธเจดีย์ ประทานความเห็นว่าการสร้างพระพุทธรูปนั้นปรากฏอยู่ในตำนานพระแก่นจันทน์ ซึ่งได้กล่าวถึงพุทธประวัติ ตอนที่พระพุทธองค์ได้เสด็จขึ้นไปเทศนาโปรดพระพุทธรูปมารดาบนสวรรค์ชั้นดาวดึงส์และทรงค้างอยู่ที่ดาวดึงส์สวรรค์นั้น 1 พรรษา พระเจ้าปเสนทิแห่งกรุงโกศลเมื่อมิได้เห็นพระพุทธรูปมาช้านาน ก็มีความรำลึกถึง จึงทรงรับสั่งให้ช่างทำพระพุทธรูปด้วยไม้แก่นจันทน์แดงขึ้นประดิษฐานไว้เหนืออาสนะที่พระพุทธองค์เคยประทับ ครั้นเมื่อพระพุทธองค์เสด็จกลับจากดาวดึงส์มาถึงที่

ประทับ พระแก่นจันทน์ลุกขึ้นปฏิสนธากับพระพุทธรองค์ด้วยปาฏิหาริย์ แต่พระพุทธรองค์ตรัสสั่งให้พระแก่นจันทน์กลับไปยังที่ประทับ เพื่อรักษาไว้เป็นตัวอย่างพระพุทธรูป ซึ่งสาธุชนจะได้ใช้เป็นแบบอย่างสร้างพระพุทธรูปเมื่อพระพุทธรองค์ทรงล่วงลับไปแล้ว (ชีว ชูหลุน, 2549 : 225) ความที่กล่าวไว้ในตำนานประสงค์ที่จะอ้างว่า พระพุทธรูปแก่นจันทน์องค์นั้น เป็นแบบอย่างของพระพุทธรูป ซึ่งสร้างกันต่อมาภายหลังหรืออีกนัยหนึ่งคือ พระพุทธรูปมีขึ้นโดยพระบรมพุทธานุญาตและเหมือนพระพุทธรองค์ เพราะตัวอย่างสร้างขึ้นตั้งแต่ในครั้งพุทธกาล อย่างไรก็ตาม ที่กล่าวมานี้เป็นเพียงตำนานที่น่าจะเขียนขึ้นภายหลัง เมื่อมีการสร้างพระพุทธรูปกันแพร่หลายแล้ว

จากหลักฐานทางศิลปกรรม การสร้างรูปเคารพของพระพุทธรเจ้าที่เป็นรูปมนุษย์ปรากฏเป็นครั้งแรกในศิลปะอินเดียสมัยคันธารราฐ ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 6 - 7 หลังจากที่พระพุทธรองค์เสด็จดับขันธปรินิพพานแล้วประมาณ 700 ปี โดยปรากฏหลักฐานว่า ในอินเดียโบราณสมัยก่อนหน้านั้น ประมาณพุทธศตวรรษที่ 3 - 6 ในสมัยของพระเจ้าอโศกมหาราช ยังไม่มีการสร้างรูปเคารพของพระพุทธรเจ้าในรูปที่เป็นมนุษย์ แต่จะใช้รูปที่เป็นสัญลักษณ์แทน โดยเฉพาะพุทธประวัติที่ปรากฏอยู่ตามศาสนสถาน เช่น ที่สถูปสาญจีและตามเจดีย์สถานต่าง ๆ หากเป็นรูปตอนประสูติจะแสดงด้วยรูปพระนางสิริมหามายาทรงยืนเหนี่ยวกิ่งไม้ รูปตอนตรัสรู้แสดงด้วยต้นโพธิ์และบัลลังก์ และรูปตอนปฐมเทศนาแสดงด้วยธรรมจักรกับกวางหมอบ แสดงให้เห็นว่ายังไม่มีประเพณีการสร้างพระพุทธรูปหรืออาจยังเป็นข้อห้ามอยู่ แต่ผู้เขียนคิดว่าพระเจ้าอโศกทรงเกรงว่าจะเป็นบาปถ้าหากว่าช่างแกะพระพุทธรูปออกมาหน้าตาไม่เหมือนพระองค์จริง จึงไม่กล้าที่จะแกะพระพุทธรูป ก็เลยแกะสลักสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์แทนพระพุทธรองค์ นอกจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ยังมีสิ่งอื่นอีกที่เป็นสัญลักษณ์แทนพระบรมศาสดา เช่น สิงโต ช้าง ม้า วัว สัตว์ทั้ง 4 ตัวนี้จะมีปรากฏให้เห็นบนหัวเสาศิลาของพระเจ้าอโศกมหาราช และมีหลายท่านพยายามที่จะอธิบายความหมายสัตว์ 4 ชนิดนี้ว่า สิงโต เปรียบเหมือนความยิ่งใหญ่ของพระบรมครู สิงโตเป็นเจ้าป่า พระพุทธรเจ้าเป็นใหญ่ในหมู่มนุษย์และเทวดาทั้งหลาย ช้าง เปรียบเหมือนความงามคือพุทธจริยาของพระพุทธรองค์ ม้า เปรียบเหมือนความรวดเร็วและว่องไวเป็นอาชาไนยในมนุษย์บุรุษราช วัว เปรียบเหมือนพละกำลังคือพระพุทธรเจ้า ทรงมีศพลญาณคือมีพระกำลัง 10 ประการ (พระมหาประภาส ปรีชาโน, 2553 : 102)

หลักฐานการสร้างพระพุทธรูปที่เก่าแก่ที่สุดในอินเดียปรากฏขึ้นประมาณ พ.ศ.500 โดยเกิดขึ้นในสมัยของพระเจ้าเมนันเดอร์ (Menander) หรือที่รู้จักกันในนามพญามิลินท์ กษัตริย์แห่งแบกเตรียหรือโยนก ซึ่งยิ่งใหญ่ที่สุด ครองดินแดนไพศาลตั้งแต่โยนกถึงคันธาระ ต่อมาทรงเริ่มเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาจึงโปรดให้มีการสร้างพระพุทธรูปขึ้น เรียกว่า พุทธศิลป์ยุคคันธาระ ยุคต่อมาพระเจ้ากนิษกะ แห่งราชวงศ์กุษาณะ (Kushana) ที่แคว้นคันธารราฐในช่วง พ.ศ. 663 - 705 ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการที่พระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช กษัตริย์แห่งอาณาจักรมาซิโดเนียทางตอนเหนือของประเทศกรีซ ได้สร้างจักรวรรดิอันยิ่งใหญ่ครอบคลุมคาบสมุทรบอลข่าน อียิปต์ ตุรกี และเปอร์เซีย จนมาถึงดินแดนภาคตะวันตกเฉียงเหนือของอินเดีย

ที่แคว้นคันธารราช ในพุทธศตวรรษที่ 3 คติการสร้างรูปเคารพเป็นพระพุทธรูป จึงน่าจะได้แรงบันดาลใจจากอิทธิพลของชาวกรีกที่แพร่หลายตั้งแต่ในครั้งนั้น และนำเอาคติความเชื่อต่าง ๆ เข้ามาผสมผสานกับความเชื่อดั้งเดิมของชาวพื้นเมือง ส่งผลให้นำความนิยมในการสร้างรูปเคารพเทพเจ้าของชาวกรีกมาสร้างเป็นพระพุทธรูปขึ้น ดังนั้น พระพุทธรูปสมัยคันธารราช ซึ่งเป็นสมัยแรกสุดที่มีการสร้างพระพุทธรูป จึงมีลักษณะเป็นแบบชาวกรีกค่อนข้างมาก ทั้งรูปร่าง หน้าตา และลักษณะการครองจีวร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558 : 42)

การสร้างพระพุทธรูปไม่ใช่การสร้างรูปเหมือนของพระพุทธรเจ้า แต่เป็นสัญลักษณ์แทนพระพุทธรองค์ ดังนั้น ลักษณะของพระพุทธรูปในแต่ละสกุลช่าง และแต่ละสมัยจึงแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าพระพุทธรูปจะมีรูปแบบที่แตกต่างกัน แต่ในการสร้างพระพุทธรูปจะมีสัญลักษณ์สำคัญที่บ่งบอกว่ารูปนั้นเป็นพระพุทธรูป เรียกว่า มหาปรีติลักษณะหรือลักษณะของมหาบุรุษรวม 32 ประการ เช่น มีขนระหว่างคิ้ว เรียกว่า อุณาโลม มีส่วนบนของศีรษะนูนสูงขึ้นคล้ายสวมมงกุฎเรียกว่า อุณฺหิสหรืออุษณิษะหรือพระเกตุมาลา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 : 141) นอกจากนี้ ยังมีพระรัศมีที่เปล่งออกมาจากพระเศียรของพระพุทธรูป ทำเป็นตุ้มกลมคล้ายดอกบัวตูมหรือชูสูงขึ้นคล้ายเปลวไฟ

ความเป็นมาของการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทย

เริ่มตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 11 -18 อาณาจักรทวารวดีก็ถือกำเนิดเป็นอาณาจักรใหญ่ พระพุทธศาสนาในอาณาจักรนี้ส่วนมากเป็นเถรวาทซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับทางอินเดียทางฝ่ายใต้ พุทธศิลป์ในยุคนี้มีมากมาย ตั้งแต่วัตถุชิ้นใหญ่ลงมาถึงวัตถุชิ้นเล็ก เช่น พระพิมพ์เก่า ๆ ซึ่งบริเวณเมืองอู่ทองนครปฐม นครชัยศรีราชบุรี เป็นศูนย์กลางแห่งจักรวรรดิ ได้ค้นพบพระพุทธรูปเสมาธรรมจำนวนหนึ่ง พระพุทธรูปในยุคนี้โดยมากสร้างด้วยศิลาดินเผาและโลหะ ทำตามแบบอย่างพระพุทธรูปอินเดียครั้งราชวงศ์คุปตะเป็นส่วนมาก แต่พุทธศิลป์ที่พบที่จังหวัดนครปฐมและจังหวัดอื่น ๆ อันเป็นอาณาเขตของอาณาจักรทวารวดี เดิมนั้นไม่มีแต่เฉพาะพระพุทธรูปที่ทำตามแบบอย่างฝีมือช่างอินเดียครั้งราชวงศ์คุปตะเท่านั้น ยังมีพุทธศิลป์อื่น เช่น สิ่งของที่ทำเป็นอุทเทสิกเจดีย์ตามคติครั้งสมัยพระเจ้าอโศกมหาราชก่อนมีพระพุทธรูป ได้แก่ เสมาธรรมจักรกับกวางหมอบแท่นหินอันเป็นอาสนบูชา รอยพระพุทธรบาทและสถูป เป็นต้น (หลวงบริบาลบุรีภัณฑ์ (ป่วน อินทวงศ์), 2514 : 10) ในระหว่างพุทธศตวรรษที่ 13 - 18 ได้มีอาณาจักรหนึ่งมีอำนาจรุ่งเรืองเกิดขึ้นทางใต้ บางคราวได้ปกครองเกาะสุมาตรา แหลมมลายูและดินแดนบางส่วนทางภาคใต้ของประเทศไทย ชื่อว่าอาณาจักรศรีวิชัย ศิลปะศรีวิชัยได้รับอิทธิพลมาจากศิลปะอินเดียแบบคุปตะ หลังคุปตะ ปาละ และเสนะ ตามลำดับ ส่วนมากสร้างขึ้นในพุทธศาสนาเถรวาทนิกายนิกายทั้งสี่ พระพุทธรูปสมัยนี้มีน้อย แต่กลับมีพระโพธิสัตว์เป็นจำนวนมากเพราะคติมหายานนับถือพระโพธิสัตว์เป็นสำคัญมาก พบได้ทางภาคใต้ มีจังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช

และจังหวัดสงขลา เป็นต้น ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือเคยได้พบบ้างในจังหวัดมหาสารคาม แต่เป็นของขนาดเล็ก ซึ่งบางทีเป็นเพราะมีผู้พกพาเอาไปไว้ในภายหลังก็อาจจะเป็นไปได้

ต่อมาในราวพุทธศตวรรษที่ 13 เป็นต้นมา อาณาจักรขอมซึ่งเรืองอำนาจปกครองอยู่ในแคว้นสุวรมณภูมิ ตั้งราชธานีอยู่ที่ลพบุรี ในพุทธศตวรรษที่ 16 -19 ได้เป็นศูนย์กลางของพระพุทธศาสนาเถรวาทนิกายมหายาน และหินยาน ศิลปะของขอมในภายหลัง มีทั้งศิลปะในศาสนาพราหมณ์และพุทธศาสนาเถรวาทนิกายมหายาน เพราะเหตุว่ายุคใดที่กษัตริย์ขอมนับถือศาสนาพราหมณ์ ก็มีการสร้างศิลปกรรมในศาสนาพราหมณ์ ยุคใดที่กษัตริย์ขอมนับถือพุทธศาสนาเถรวาทนิกายมหายาน ก็มีการสร้างศิลปกรรมทางพุทธศาสนา เป็นเช่นนี้เรื่อยมาตลอดยุคสมัย พระพุทธรูปที่สร้างในสมัยลพบุรีนี้มีทั้งพระศิลาพระหล่อและพระพิมพ์ ที่สำคัญได้เกิดมีพระทรงราชาภรณ์หรือที่เรียกกันเป็นสามัญว่า “พระทรงเครื่อง” ขึ้นในสมัยนี้ด้วย เพราะเหตุที่นับถือลัทธิมหายานเป็นส่วนมาก ซึ่งมีคติความเชื่อว่า มีพระอาทิพุทธเจ้าประจำโลกพระองค์หนึ่งต่างหาก จึงทำรูปพระอาทิพุทธเจ้าเป็นพระทรงเครื่องให้ผิดกับพระพุทธรูปองค์อื่น พุทธลักษณะพระพุทธรูปสมัยลพบุรี ดูเหมือนจะเอาแบบทวารวดีกับขอมมาผสมกัน จึงเกิดเป็นแบบใหม่ขึ้น อีกอย่างหนึ่งคือ พระพุทธรูปซึ่งสร้างในสมัยลพบุรีมักจะชอบทำพระนั่งสมาธิมีนาคปรกหรือที่เรียกว่า พระนาคปรก พระพุทธรูปในสมัยนี้มีน้อย แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของศิลปะทวารวดีอย่างชัดเจน คือ มักห่มคลุมและแสดงปางทรงสั่งสอนหรือประทานอภัยยกทั้งสองพระหัตถ์ (สุภัทรดิศ ดิศกุล, 2510 :18) ในยุคต่อมา เป็นยุคสมัยเชียงแสนซึ่งอยู่ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 17 –21 พระพุทธรูปสมัยเชียงแสนนี้ถือว่าเป็นฝีมือของช่างไทย ซึ่งได้เข้ามาตั้งภูมิลำเนาอยู่ในประเทศนี้มาตั้งแต่โบราณ พบทั่วไปในมณฑลพายัพ แต่ที่พบในเมืองเชียงแสนเก่า เป็นชนิดฝีมือช่างดีกว่าที่พบในจังหวัดอื่น ทางโบราณคดีจึงใช้เป็นคำเรียกชื่อของพระพุทธรูปสมัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 รุ่น คือ รุ่นแรกทำตามแบบอย่างพระพุทธรูปอินเดียครั้งราชวงศ์ปาละซึ่งเจริญในอินเดียระหว่าง พ.ศ.1273 - 1740 ส่วนรุ่นหลังเป็นของไทยชาวล้านนาและล้านช้าง ทำตามแบบอย่างพระพุทธรูปสมัยสุโขทัย มีลักษณะต่างไปจากเชียงแสนรุ่นแรกมาก พระพุทธรูปสมัยเชียงแสนนี้มีพระนั่งเป็นส่วนมาก พระยืนมีน้อยและสร้างด้วยโลหะเป็นพื้น ส่วนมากนิยมหล่อด้วยสำริดเป็นโลหะผสม สัดส่วนหลักที่ผสม ได้แก่ ทองคำ ทองแดง และทองเหลือง (สันติ เล็กสุขุม, 2534 :35)

ต่อมา ถึงยุคสมัยของกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีหรือสมัยราชวงศ์พระร่วงครองสุโขทัย ได้รับเอาลัทธิพระพุทธศาสนาอย่างลังกาวงศ์เข้ามาประพจน์ปฏิบัติ เพราะเวลานั้น พระพุทธศาสนาในลังกาทวีปกำลังเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก พระสงฆ์ลังกาในครั้งนั้น ทรงพระธรรมวินัยรอบรู้พุทธวจนะวิเศษกว่าพระสงฆ์ประเทศอื่น ๆ เป็นต้นเหตุให้พระสงฆ์ไทย มอญ พม่า เขมร พากันไปศึกษาในลังกาทวีปเป็นจำนวนมาก เมื่อกลับมาก็ได้ชักชวนพระสงฆ์ลังกามาอยู่ในประเทศด้วย ชั้นแรกมาอยู่ที่เมืองนครศรีธรรมราช ในภายหลังขึ้นไปตั้งสำนักอยู่ในกรุงสุโขทัย และต่อไปจนถึงเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ จึงได้รับแบบอย่างพุทธศิลป์อย่างเจดีย์ลังกา รวมทั้งการสร้างพระพุทธรูปมาด้วย เช่น พระพุทธสิหิงค์ ซึ่งสร้างในลังกามาอยู่ที่นครศรีธรรมราช ก็ขึ้นมาประดิษฐาน ณ กรุงสุโขทัย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558 : 114) พระพุทธรูปแบบลังกาจะแปลก

กว่าพระพุทธรูปในประเทศอื่น คือ จะทำพุทธรูปมีพระรัศมียาวเป็นเปลวเพลิง หลังจากอาณาจักรสุโขทัยอ่อน
แรงจากอิทธิพลที่เคยมี ก็มาถึงยุคของอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาได้รุ่งเรืองขึ้นมาแทน

พระพุทธรูปสมัยอยุธยา นั้น ต่างได้รับอิทธิพลศิลปะล้านนาที่แพร่หลายมาสู่ศิลปะอยุธยาในราวต้น
พุทธศตวรรษที่ 21 เป็นเหตุให้พระพุทธรูปที่สร้างขึ้นในกรุงศรีอยุธยาของช่วงเวลานั้น มีพุทธลักษณะ
เหมือนกับพระพุทธรูปแบบล้านนา จึงมักเป็นพระพุทธรูปทรงเครื่องจักรพรรดิราช อาจแฝงแนวคิดด้านการ
สร้างพระพุทธรูปแทนองค์พระมหากษัตริย์ ที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พระพุทธรูปฉลองพระองค์ ดังเช่น
พระพุทธรูปปั้นทรงเครื่องที่ยังเหลือร่องรอยอยู่หลายองค์ที่วัดไชยวัฒนาราม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันเป็น
วัดที่พระองค์สร้างขึ้นในกรุงศรีอยุธยา เช่น การสร้างพระพุทธรูปฉลองพระองค์ในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่ง
เกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมา พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานนามว่า พระบาทสมเด็จพระพุทธ
ยอดฟ้าจุฬาโลก และพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย พระพุทธรูปทั้งสององค์นี้ เป็นพระพุทธรูปยืน
พระหัตถ์ทั้งสองแสดงปางห้ามสมุทร ปัจจุบันประดิษฐานอยู่ภายในพระอุโบสถวัดพระศรีรัตนศาสดารามใน
พระบรมมหาราชวัง กรุงเทพมหานคร

ในสมัยรัชกาลที่ 4 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงเป็นปราชญ์ได้ทรงสอบสวน
ลักษณะพระพุทธรูปและทรงคิดแบบอย่างพระพุทธรูปขึ้นใหม่ให้มีลักษณะคล้ายมนุษย์สามัญยิ่งขึ้น มีการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพุทธลักษณะของพระพุทธรูปครั้งสำคัญ เป็นพระพุทธรูปแบบใหม่พระราชทานมีพุทธ
ลักษณะใกล้เคียงธรรมชาติมาก เช่น จีวรเป็นริ้วรอยยับย่นอย่างธรรมชาติ ต่างจากพระพุทธรูปในอดีตที่ทำจีวรบาง
เรียบพระวรกาย แต่พระพุทธรูปแบบนี้กลับไม่เป็นที่นิยมกันมากนัก

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 9 เมื่อ พ.ศ. 2497 คณะรัฐบาลสมัยนั้น ซึ่งมี ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม
เป็นนายกรัฐมนตรี ความประสงค์จะจัดงานฉลอง 25 พุทธศตวรรษขึ้น โดยให้เป็นงานยิ่งใหญ่และมีทหาร
คณะกรรมการจัดงานฉลอง 25 พุทธศตวรรษ ได้มีความปรารถนาจะสร้างปูชนียสถาน เพื่อเป็นอนุสรณ์ในทาง
พระพุทธศาสนา จึงได้มีการดำเนินการสร้างพุทธมณฑล ซึ่งมีอาณาบริเวณถึง 2,500 ไร่ และได้สร้าง
พระพุทธรูปปางลีลาขนาดใหญ่ เพื่อเป็นพระประธานประดิษฐานท่ามกลางพุทธมณฑลนั้น

วัสดุและวิธีการสร้างพระพุทธรูปในไทย

หลักฐานการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทยในระยะแรกเริ่ม ตั้งแต่สมัยก่อนทวารวดี และในสมัย
ทวารวดี พบว่า มีการใช้วัสดุหลายอย่าง ได้แก่ ดินเผา ปูนปั้น ศิลา ทองสำริด จนถึงสมัยสุโขทัย ล้านนา
อยุธยา และรัตนโกสินทร์ จึงมีวัสดุชนิดอื่นเพิ่มเข้ามา ได้แก่ ทองคำ นาก ไม้ หินสีต่าง ๆ หรือสลักจากศิลาแลง
เป็นโคลน ๆ ก็คือการขึ้นรูปเป็นเค้าโครงอย่างคร่าว ๆ แล้วปั้นปูนทับ รวมทั้งการก่ออิฐถือปูน หากเป็น
พระพุทธรูปขนาดใหญ่ โดยทั่วไปแล้ว ไม่ว่าพระพุทธรูปจะสร้างด้วยวัสดุประเภทใดก็ตาม มักมีการลงรักปิด
ทองด้วย ดังนั้น พระพุทธรูปส่วนมากจึงมีสีทองทั้งองค์

1) ดินเผา ใช้ดินเหนียวปั้นเป็นพระพุทธรูปแล้วนำมาเผาไฟ เพื่อให้เกิดความแข็งแรง ถ้ามีขนาดใหญ่ ก็จะทำเป็นหลายชิ้นแยกเผา และนำมาประกอบเข้าด้วยกันในภายหลัง เสร็จแล้วอาจปั้นปูนทับ หรืออาจลงรัก และปิดทองทับอีกครั้งหนึ่ง งานประติมากรรมดินเผานี้ ส่วนใหญ่เป็นประติมากรรมนูนสูงประดับศาสนสถาน โดยแสดงเป็นพระพุทธรูปและภาพเล่าเรื่องพุทธประวัติ

2) ศิลา ศิลานี้ก็นิยมนำมาใช้ในการทำพระพุทธรูป ได้แก่ หินทราย เพราะมีเนื้อละเอียด และสลักได้ง่าย รองลงมา ได้แก่ หินชั้นชนิดอื่น ๆ หินชนวน และหินแกรนิต ในระยะหลัง ๆ ยังมีพวกหินสีต่าง ๆ ตระกูล ควอตซ์ เช่น หินสีเขียวที่นำมาสร้างเป็นพระแก้วมรกต รวมทั้งหยกและหินอ่อน เทคนิคการสร้างพระพุทธรูป ศิลานำมาใช้ทั้งในงานประติมากรรมนูนสูง และประติมากรรมลอยตัว ในศิลปะทวารวดีและศิลปะขอม ที่พบในประเทศไทยตั้งแต่หลังพุทธศตวรรษที่ 19 ลงมา ในสมัยสุโขทัย ล้านนา และอยุธยา นิยมหล่อด้วยทองสำริด เป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีมีการสลักศิลาน้อยบ้างในศิลปะอยุธยา และสกุลช่างพะเยาในล้านนา

3) ทอง สำริด เป็นวัสดุที่นิยมนำมาสร้างพระพุทธรูปเป็นอย่างมาก มีส่วนผสมของโลหะที่สำคัญ 2 อย่าง คือ ทองแดงกับดีบุก ใช้เทคนิคการสร้างด้วยการหล่อที่เรียกว่า การใช้ความร้อนไล่ขี้ผึ้งออกหรือที่เรียกว่าสูญขี้ผึ้ง มีกรรมวิธีโดยย่อ คือ เริ่มด้วยการปั้นรูปเป็นเค้าโครง ด้วยดินเหนียวก่อน แล้วจึงปั้นหุ้มด้วย ขี้ผึ้ง ตกแต่งรายละเอียดทุกส่วนของพระพุทธรูป เสร็จแล้วใช้ดินเหนียวผสมกับแกลบและมูลโคกระปือหุ้มอีก ชั้นหนึ่งแล้วจึงนำไปหล่อ โดยวางพิมพ์ให้เศียรของพระพุทธรูปคว่ำลง แล้วจึงเทโลหะหลอมละลายใส่ลงในพิมพ์ โลหะจะไปแทนที่ขี้ผึ้งซึ่งละลาย เมื่อโลหะแข็งตัวแล้วจึงทุบดินที่พอกหุ้มไว้ออก เมื่อนำไปตกแต่งเนื้อทอง สำริดให้เรียบร้อย ก็จะได้พระพุทธรูปทองสำริดตามที่ต้องการ เทคนิคการหล่อแบบนี้เป็นที่นิยมในการสร้าง พระพุทธรูปอย่างมากตั้งแต่สมัยโบราณมาจนถึงปัจจุบัน

4) ปูนปั้น เป็นเทคนิคการสร้างพระพุทธรูปที่ปรากฏหลักฐานมาตั้งแต่สมัยก่อนทวารวดี และพบมาก ในสมัยทวารวดีเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ปูนที่นำมาใช้ในการปั้นเป็นปูนแบบโบราณที่เรียกว่า ปูนดำปูนหมัก โดย นำปูนจากธรรมชาติมาหมัก และตำเข้ากับส่วนผสมอย่างอื่นที่ทำให้เกิดความเหนียวและคงทนถาวร เช่น น้ำอ้อย งานปูนปั้นเป็นการสร้างขึ้นเพื่อประดับศาสนสถาน นิยมสร้างเป็นภาพเล่าเรื่องและลวดลายประดับ

5) งานก่ออิฐถือปูน มักพบในการก่อสร้างพระพุทธรูปขนาดใหญ่ โดยการก่ออิฐถือปูนเป็นโครงด้านใน และปั้นปูนตกแต่งรายละเอียดด้านนอก จากนั้นจึงลงรัก โดยใช้ยางรักซึ่งเป็นยางไม้ผสมกับใบตองเผาไฟ เรียกว่า รักสมุก และขัดผิวให้เรียบแล้วจึงปิดทองคำเปลวทับ ก็จะได้ผิวพระพุทธรูปที่ดูใกล้เคียงกับเนื้อสำริด นอกเหนือจากการก่ออิฐ บางครั้งก็ใช้ศิลาแลงก่อหรือทำเป็นโคลนก็มี ส่วนด้านนอกปั้นปูนทับด้วยกรรมวิธี อย่างเดียวกัน

6) ไม้ นำมาสร้างพระพุทธรูปโดยการแกะสลัก แล้วจึงลงรักปิดทอง ข้อดีของวัสดุที่เป็นไม้คือ สามารถ สร้างได้ง่ายและแสดงรายละเอียดของงานช่างได้ดี แต่มีข้อเสียคือ ไม้ค่อนข้างคงถาวรและผุพังง่าย ดังนั้น จึงไม่

พบหลักฐานแกะสลักไม้เหลืออยู่มากนัก มักปรากฏหลักฐานในงานศิลปกรรมรุ่นหลังเท่านั้น เช่น ในสมัยอยุธยา รัตนโกสินทร์และงานช่างพื้นเมืองในล้านนาและในภาคอีสาน (สันติ เล็กสุขุม, 2534 : 56-57)

ทฤษฎีการสร้างพระพุทธรูป

ช่างชาวอินเดียมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างงานประติมากรรมมาก่อนตั้งแต่ในยุคแรก ตามคตินิยมของพระพุทธศาสนาไม่นิยมสร้างพระพุทธรูปเพื่อบูชาตามเหตุผลดังกล่าวไว้แล้วในเบื้องต้น ต่อมาช่างชาวกรีก ได้นำเอาวัฒนธรรมและวิธีการสร้างของทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้สร้างพระพุทธรูป เหมือนเช่นที่ตนเคยสร้างเทพเจ้า (พระมหาประภาส ปรีชาโน (แก้วเกตุพงษ์) และพระมหาบุญไทย ปุณณมโน (ด้วงวงศ์), 2562 : 53-61) ด้วยเหตุนี้ ทั้งพระพุทธรูปและรูปเคารพต่าง ๆ ในศิลปะคันธาระ จึงมีลักษณะหน้าตาเป็นแบบฝรั่งทั้งสิ้น โดยช่างชาวกรีก-โรมัน ได้ใช้คุณลักษณะ 2 ประการ ยึดเป็นเกณฑ์ในการสร้างพระพุทธรูป คือ

1. เนื่องจากเป็นช่างชาวกรีก ดังนั้น โรมันจึงได้ใช้สุนทรียภาพตามแบบฝรั่งเป็นต้นว่า พระพักตร์ของพระพุทธรูปก็ให้งามแบบฝรั่ง ดังเช่น เทวรูปอพอลโลของกรีก

2. เกิดจากความชาญฉลาดของช่างที่ว่า จะอย่างไรจึงจะให้ผู้เห็นประติมากรรมแบบนี้แล้ว ทำให้รู้ได้ทันทีว่า รูปปั้นดังกล่าวเป็นรูปปั้นของพระพุทธรูป (สุภัทรดิศ ดิศกุล, 2528 : 29 - 30)

แต่ลักษณะที่ปรากฏออกมานั้น ไม่เป็นที่นิยมของชาวอินเดียทั่วไป ด้วยเหตุที่ชาวอินเดียยุคนั้นไม่คุ้นเคยในรูปลักษณะที่เป็นของต่างชาติ ข้อเสนอพื้นฐานประการหนึ่งก็อาจจะเป็นเพราะ การสร้างรูปเคารพเป็นของใหม่ คนอินเดียในยุคแรกจึงไม่กล้าพอที่จะตกแต่งเพิ่มเติมอะไรมากนัก ซึ่งต่อมา ช่างชาวอินเดียจึงได้เขียนตำราเกี่ยวกับการสร้างพระพุทธรูปขึ้นใช้เอง โดยยึดเป็นหลักเกณฑ์ ทฤษฎี ควบคุมการสร้างพระพุทธรูปให้มีพระพุทธรูปลักษณะที่เรียกว่า “ศิลปศาสตร์” มีดังนี้

1. หลักเกณฑ์มุทรา (Mudras) หรือทิวพยักิรียาที่แสดงปางต่าง ๆ ของพระพุทธรูปและรูปเคารพของฮินดูเป็นหลักเกณฑ์ ว่าด้วยการจัดทำทางของพระกรพระพักตร์และพระบาท

2. หลักเกณฑ์ภังคะ (Bhanga) เป็นหลักเกณฑ์การแสดงอิริยาบถของพระพุทธรูป และเทวรูป โดยการบิดเอี้ยวพระเศียร พระวรกายและส่วนล่างของพระวรกาย เพื่อช่วยแสดงความหมายของปางต่าง ๆ ให้เด่นชัดยิ่งขึ้น

3. หลักเกณฑ์คุณะ (Khuna) หรือคุณลักษณะ เป็นหลักเกณฑ์ที่ศิลปศาสตร์วางไว้ในการสร้างพระพุทธรูปและเทวรูปที่จะต้องสร้างขึ้นให้เหมาะสม เช่น พระพุทธรูปปางสมาธิ ก็ต้องให้มีคุณลักษณะดูแล้วให้เกิดความรู้สึกจิตสงบเพ่งทางญาณจริง ๆ (จิตร บัวบุศย์, 2503 : ก - ง)

สารศิลปศาสตร์หรือตำราศิลปะที่สกุลศิลปินต่างนับถือกันทุกสมัยตลอดจนปัจจุบันนี้ และเข้าใจกันว่าสมัยนั้นใช้เป็นตำราสอนกันในมหาวิทยาลัยนาลันทาด้วย จะเห็นได้ว่า การที่มีช่างใช้หลักเกณฑ์หรือทฤษฎีที่ใช้ควบคุมการออกแบบสร้างพระพุทธรูป ต่างก็มีจุดประสงค์เพื่อให้มีพระพุทธรูปมีพุทธลักษณะที่

เหมาะสม งดงาม ตามมหาปฐกษณะ เป็นที่ตั้งแห่งความเคารพเลื่อมใสศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของพุทธศาสนิกชนตามสถานที่ที่มีพระพุทธรูปประดิษฐานอยู่ในแต่ละท้องถิ่น

ประเพณีการเบิกพระเนตร

เมื่อสร้างหรือถวายพระพุทธรูปให้วัดต้องมีพิธีเบิกพระเนตร เป็นกุศโลบายสร้างความรู้สึที่ดีต่อคนสร้างถวาย กล่าวคือ พิธีฝังหรือเขียนพระเนตรพระพุทธรูป ซึ่งถือว่าเมื่อได้เบิกพระเนตรแล้วจึงเป็นองค์พระโดยสมบูรณ์ ตอนที่กำลังสร้างพระก็อาจทำกริยาที่ไม่เหมาะสมไปบ้าง ทั้งปั้น پای เหยียบตรงนั้น เหยียบตรงนี้ไป ชักตุบแต่งหรือใช้ผ้าเช็ดเช็ดดูบ้าง ก็ให้นึกเสียว่ายังเป็นแค่รูปปั้น แต่พอถวายวัดแล้วเมื่อทำพิธีเบิกพระเนตรก็เหมือนเติมเต็มให้รูปปั้นนั้นเป็นพระพุทธรูปโดยสมบูรณ์ ที่ควรแก่การกราบการว้มนับแต่บัดนั้น ตามประเพณีนิยมจะทำพิธีนี้เฉพาะพระพุทธรูปที่มีขนาดหน้าตักตั้งแต่ 16 นิ้วขึ้นไปเท่านั้น โดยใช้สาโลอบควันหอมพันปลายไม้แตะที่พระเนตร ประพรมน้ำพระพุทธรูปมนต์ เจิมแป้ง และมีพระสงฆ์ 9 หรือ 16 รูป เจริญชัยมงคลคาถา เป็นเสร็จพิธี

คติธรรมที่แฝงในพระพุทธรูปปฏิมา

สิ่งสำคัญสำหรับพุทธศาสนิกชนที่เลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนาที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการกราบพระพุทธรูป ให้นึกเสมอว่า เมื่อเราไปกราบพระครั้งใดจะต้องกราบด้วยปัญญา ไม่กราบเพื่อหวังสิ่งอื่นใดนอกจากรำลึกถึงพระพุทธรูป อย่าลืมนะว่า ช่างหรือผู้คิดสร้างพระพุทธรูปปฏิมานั้น ได้คตินิยมมาจากครั้งโบราณและต้องการสื่อคติธรรมให้อนุชนคนรุ่นหลังได้พิจารณาและนำมาเป็นแนวทางให้ตนดำเนินรอยตามคติธรรมคำสอนในองค์พระพุทธรูปปฏิมา ผู้เขียนจึงขอนำบทกลอนสอนใจอันเป็นคติธรรมที่มีปรากฏในองค์พระพุทธรูปตามพุทธลักษณะให้ได้พิจารณา ดังต่อไปนี้

เห็นพระ กราบพระ ครั่งใด	น้อมใจ ให้ถูก ด้วยหนา
ชาวพุทธ กราบด้วย ปัญญา	ใช้ว่า กราบอย่าง งามาย
เห็นพระ กราบพระ ครั่งใด	น้อมใจ ตามไป ง่ายง่าย
หัวแหลม ปัญญา ว่องไว	ทุกข้อใจ ดับได้ ทันที
หูยาน คือความ หนักแน่น	ไม่แล่น รับเสียง เร็วรี
ใครว่า ใครต่ำ ทำดี	ไม่มี โมโห วู่วาม
มองต่ำ คือตา สติ	ไม่ด่าริ ในสิ่ง ทั้งสาม
คือการ ดำริ ในกาม	พยายาม และการ เบียดเบียน
เห็นพระ กราบพระ ทุกครั้ง	ระวัง อย่ากราบ ให้เพี้ยน
พระพักตร์ ยิ้มแย้ม ไม่เปลี่ยน	เพราะใจ โลงเตียน เบิกบาน

นิ้วมือ สั้นยาว เท่ากัน	สิ่งนั้น คือรัก แม่ชาน
เมตตา กรุณา ตลอดกาล	สงสาร สรรพสัตว์ เสมอกัน
กราบองค์ พุทธรูป ครั่งใด	ตั้งใจ ดำรง คงมั่น
น้อมเอา คุณธรรม อนันต์	เหล่านั้น มาไว้ ในตน
นั่งลุก เดินเหิน ไปไหน	ดอกบัว เกิดได้ ทุกหน
คือความ บริสุทธิ์ หลุดพ้น	มีมี เจือปน กิเลสกำ

(พระประสงค์ ปริบุญโญ, 2550 : ออนไลน์)

นี่คือการ กราบพระแบบพุทธที่ถูกต้อง เข้าวัดไปทำบุญไหว้พระ ต้องทำใจให้สงบนิ่ง นึกถึงการทำดี เพื่อเจริญสติปัญญา ไม่ใช่เข้าวัดไหว้พระด้วยความโลภ ขอให้บุญเยอะ ๆ ขอให้ร่ำรวยเยอะ ๆ กราบพระ แบบนั้นไม่มีทางหลุดพ้นจากทุกข์แน่นอน

อานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูป

ในเว็บไซต์ของสถานธรรมอัครเบญจพล ได้รวบรวมอานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูปจากพระธรรม เทศนาของพระเถระต่าง ๆ ดังนี้

1) สร้างพระ 1 องค์ ได้อานิสงส์ 5 กัป...ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ สร้างด้วยอะไรก็ตาม หมายความว่า บุญกุศลจะตามหนุนส่งท่านไปทุกภพทุกชาติยาวนานถึง 5 กัป...(หลวงปู่ดู่ พรหมปัญโญ)

2) การสร้างสมเด็จองค์ปฐมทำได้ยาก คือว่าเป็นพระพุทธรูปเจ้าองค์ต้นพระพุทธรูปเจ้าทั้งหมด การสร้างองค์ปฐมนี้ ท่านเปลี่ยนบัญชีใหม่โดยใช้บัญชีสีทอง เป็นทองคำล้วนทั้งเล่มจดบันทึก (เป็นอีกเล่มหนึ่งจากที่จัดธรรมดา) ก็แสดงว่า คนที่จะสร้างพระพุทธรูปเจ้าองค์ปฐมได้นี้ต้องเป็นคนมีบุญมาก และไปนิพพานได้เร็วมาก เพราะบัญชีสีทองหลวงปู่บอกว่า พระพุทธรูปเจ้าทุกพระองค์ต้องโมทนาหมด...(หลวงปู่ฤๅษีลิงดำ)

3) ผู้ใดสร้างรูปพระพุทธรูปเจ้า จะเป็นองค์เล็กเท่าต้นคากี้ดี ใหญ่กว่าต้นคากี้ดี ผู้นั้นจะได้เป็นพรหม เป็นอินทร์หมื่นชาติแสนชาติ ถ้าเป็นมนุษย์จะได้เป็นพระเจ้าจักรพรรดิหมื่นชาติแสนชาติ จะไม่เป็นผู้ตกต่ำเลย ตราบจนกว่าเข้าสู่นิพพาน... (หลวงปู่ขอม วัดไผ่โรงวัว)

4) การสร้างพระ เปรียบได้กับธนาคารบุญ ซึ่งจะเกิดบุญกุศลกับผู้ที่มีส่วนในการสร้าง โดยบุญกุศลนั้น จะเกิดขึ้นทุกครั้ง ที่มีผู้มากราบไหว้ สักการบูชา เท่ากับจำนวนคนและจำนวนครั้ง...(หลวงปู่ครูบาชัยยะวงศาพัฒนา)

5) การที่ผู้สร้างพระพุทธรูปได้เกิดศรัทธา จนถึงสละเงินออกมาสร้างพระพุทธรูปได้ และออกมาทำทานในงานฉลองพระพุทธรูปได้ ชื่อว่าเป็นผู้มีความเห็นตรง เห็นถูกแท้ เพราะเป็นบุญของตนเอง ไม่ใช่บุญของใครเลย ผู้สร้างพระพุทธรูปชื่อว่าเป็นผู้ไม่ประมาท ชื่อว่าเป็นผู้ได้เตรียมตัวก่อนตาย...

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาประเพณีการสร้างพระพุทธรูปในประเทศไทย จึงทำให้ทราบความเป็นมาและพัฒนาการในการสร้างพระพุทธรูปในทุกสมัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเบื้องต้นเกิดจากความศรัทธาปสาทะ อันหมายถึง ความเชื่อและความเลื่อมใสในพระบรมศาสดา ต่อมา เกิดเป็นประเพณี อานิสงส์ และคติธรรมที่แฝงในองค์พระพุทธรูป ทำให้ผู้กราบไหว้ได้เข้าถึงจุดประสงค์หลักคือ พระคุณของพระพุทธรูปเจ้าจริง ๆ ดังแผนภาพที่ปรากฏ



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

สรุป

ประเพณีการสร้างพระพุทธรูปในไทย ได้รับอิทธิพลการสร้างรูปเคารพมาจากประเทศอินเดียนับตั้งแต่สมัยคันธาระเป็นต้นมา พร้อมกันนี้การสร้างพระพุทธรูปยังเป็นการสร้างเจดีย์ที่เรียกว่า อุทเทสิกเจดีย์ อันเป็นเครื่องระลึกถึงพระพุทธรูปองค์ ทำให้พุทธศาสนิกชนต่างนิยมบูชาด้วยการสร้างพระประติมากรถวายเป็นพุทธบูชา จนเกิดเป็นประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ครั้นเมื่อพระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ประเทศไทย ชาวพุทธไทยโดยมีพระมหากษัตริย์ที่เป็นศาสนูปถัมภกได้นำพาข้าราชการบริพารสร้างพระพุทธรูปประจำพระองค์ เพื่อเป็นที่เคารพกราบไหว้มาทุกยุคทุกสมัย จนกลายเป็นประเพณีนิยมของไทย อนึ่ง พระพุทธรูปเป็นสัญลักษณ์แทนองค์พระศาสดาเพื่อใช้เป็นสื่อระลึกนึกพระพุทธรูปองค์ ทำให้พุทธศาสนิกชนนำไปเป็นเหตุในการสร้างกำลังใจ ความเชื่อมั่น ในการดำรงชีวิตท่ามกลางความยุ่งยากสับสนในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น การสร้างพระพุทธรูปใน

ประเทศไทย จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการระลึกถึงหรือแสดงความเคารพบูชาต่อองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้านับเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นอุทิศถวายแด่พระบรมศาสดา ไม่ว่าพระพุทธรูปจะสร้างจากวัสดุใดก็ตาม ก็ยังคงเป็นสัญลักษณ์ที่มีคุณค่าที่ยกย่องอัจฉริยมนุษย์บุรุษรัตนะอันหมายถึงพระพุทธรูปเจ้านั่นเอง

ในโลกยุคปัจจุบันพระพุทธรูปศาสนายังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของพุทธศาสนิกชน ไม่ผิดแผกไปจากเมื่อกาลก่อน ถึงแม้ว่าจะมีวิวัฒนาการมากมายที่เกิดขึ้นกับพระพุทธรูปในตลอดศตวรรษที่ผ่านมา ไม่ว่าความหมายจะแปรเปลี่ยนไปจากเดิมมากน้อยเพียงใด สิ่งที่ยังดำรงอยู่อย่างไม่เสื่อมคลายก็คือพระพุทธรูป ซึ่งยังคงเป็นสัญลักษณ์แทนองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผู้ทรงเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจของมนุษย์ทั้งมวล และจะคงเป็นอยู่เช่นนี้ตลอดไป แม้ในอนาคตกาลเบื้องหน้า พระพุทธรูปก็ยังคงเป็นยอดพระศาสดาและเป็นเอกบุรุษที่โลกไม่เคยลืม ประเพณีการสร้างพระพุทธรูปก็ยังคงสืบไปในสังคมไทย เพื่อสร้างอนุสาวรีย์รำลึกถึงพระมหาบุรุษผู้เป็นแบบอย่างในทางทำความดี และในฐานะที่พระพุทธรูปทรงเป็นต้นแบบของมนุษย์ผู้มีคุณธรรมอันสูงส่งที่สุดในโลก แม้พระองค์จะจากไปนานแล้ว แต่ชาวพุทธก็ยังคงน้อมรำลึกถึงความดีที่พระองค์ทรงกระทำให้ปรากฏ จึงสร้างรูปเคารพไว้กลายเป็นประเพณีสร้างพระพุทธรูปตราบเท่าปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- จิตร บัวบุศย์. (2503). *สกุลศิลปะพระพุทธรูปในประเทศไทยมรดกวัฒนธรรมไทย*. พระนครศรีอยุธยา: อำนวยการพิมพ์.
- ชีว ชูหลุน. (2549). *ถ้ำข่าจิ้ง จดหมายเหตุการเดินทางสู่ดินแดนตะวันตกของมหाराชาวงศ์ถัง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- นงเยาว์ ชาญณรงค์. (2553). *วัฒนธรรมและศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่น มุกทุกันต์,พ.อ. (2527). *ประมวลศัพท์ศาสนา สำหรับนักศึกษาและประชาชน*. พระนครศรีอยุธยา: คลังวิทยา.
- พระประสงค์ ปริบุญโญ.(2550). กวีธรรมะ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.dhammathai.org/store/poet/poet19.php>.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2558). *กาลานุกรม พระพุทธศาสนาในอารยธรรมโลก*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ผลิตัมม์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2552). *พจนานุกรมพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.

- พระมหาประภาส ปรีชาโน (แก้วเกตุพงษ์) และพระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน (ด้วงวงศ์). (2562). วิวัฒนาการ
พุทธศิลป์ในประเทศไทยอินเดีย. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ. 21 (1), 53-61.
- พระมหาประภาส ปรีชาโน. (2553). มองพุทธให้เข้าใจใน 5 นาที. กรุงเทพมหานคร: อิงค์ปียอนด์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา
อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สันติ เล็กสุขุม. (2534). ศิลปะเชียงแสน (ศิลปะล้านนา) และศิลปะสุโขทัย. กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร.
- สุภัทรดิศ ดิศกุล, ศ.มจ. (2510). ศิลปะสมัยลพบุรี. กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร.
- หลวงบริบาลบุรีภัณฑ์ (ป่วน อินทวงศ์). (2514). พระพุทธรูปสมัยต่าง ๆ ในประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 22).
พระนครศรีอยุธยา: เซ็นต์หลุยส์.

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sufficiency Economy Philosophy for Sustainable Development

พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูวินัยธรวรชาติ ปยุตโต,
อรรรรณ แก้วมัตย์ และ พระวิวัฒน์ ธนวิโส (พรมศรี)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**Phrakhru Suthee Jariyawat, Phrakhru Winaithon Worachad Payutto,
Orawan Kaewmat and Phra WiwatThanawaso (Promsri)**
Mahamakut Buddhist University Isaan Campus, Thailand
Corresponding Author, E-mail : orawan255211@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานให้ประชาชนชาวไทย ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง เพราะนอกจากจะเป็นแนวทางแก้วิกฤต ยังช่วยแก้ปัญหาในระดับโครงสร้าง จากความไม่สมดุล และจากการพัฒนาในอดีต เป้าหมายของปรัชญา คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน สามารถรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยยึดหลักทางสายกลาง มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี มี 2 เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรม ประกอบกันเป็นเศรษฐกิจพอเพียง จะทำให้นำไปสู่มีความชัดเจนในการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถปรับใช้ได้กับบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม มีแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทำให้การขับเคลื่อนมีพลัง และเมื่อนำไปใช้ในการบริหารการพัฒนาในระดับ สังคมไทยก็จะมีวิธีการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

คำสำคัญ : เศรษฐกิจพอเพียง; การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstracts

This article to discusses of the Philosophy of Sufficiency Economy, which the King Bhumibol Adulyadej majesty to bestowed of Thai's people. The philosophy has been accepted and applied broadly by every sector. Not only it helps to deal with all crisis situations, but also it solves the problems of economic and social imbalances resulted from the past developments. The goal of the philosophy is to create equal and sustainable developments for inner-directed and external changes of economics, society, environment and culture. Sufficiency Economy Philosophy comprising 2 conditions of intelligence and perseverance is based on moderation of sufficiency, reasonability, and social immunity. It is suitable for people's daily lives and it

* วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 7 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 11 พฤษภาคม 2564

Received: March 12, 2021; Revised: May 7, 2021; Accepted: May 11, 2021

can be suitably applied in different contexts. The philosophy provides the same direction of practice and increases the dynamic force. Thus, applying the Sufficiency Economy Philosophy in all levels leads to equal and sustainable developments in Thai society.

Keywords : Sufficiency Economy; Sustainable Development

บทนำ

การเกิดวิกฤติเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2540 ก่อให้เกิดความเสียหายครั้งร้ายแรงต่อทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อันเนื่องมาจากความอ่อนแอของระบบเศรษฐกิจในประเทศ ซึ่งกำหนดทิศทางการเจริญเติบโตจากการแสวงหากำไรสูงสุด มุ่งการแข่งขัน จนละเลยคุณธรรมภายใต้ระบบผู้ชนะอยู่ได้และแพ้คัดออก จนเกิดปัญหาการทุจริตในการดำเนินธุรกิจ การทุ่มลงทุนและกู้ยืมเงินจากต่างประเทศจนขาดความพอดีทางการเงิน ต้นทุนการผลิตจำนวนมาก พึ่งพิงสินค้านำเข้า ภาวะการใช้จ่ายรวมของระบบเศรษฐกิจเกินตัว และขาดประสิทธิภาพ โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน ปริมาณหนี้สินสูงกว่าปริมาณเงินสำรองระหว่างประเทศที่มีอยู่ ซึ่งนำมาสู่ปัญหาบัญชีเดินสะพัดขาดดุลอย่างต่อเนื่อง จนในที่สุดต้องเปลี่ยนระบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศเป็นระบบลอยตัว ธุรกิจที่ต้องใช้จ่ายเงินตราต่างประเทศได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ ธุรกิจจำนวนมากประสบภาวะขาดทุน ล้มละลาย และขายกิจการให้แก่กลุ่มทุนต่างชาติ (สุเทพ ศรีบุญเพ็ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2558 : 1377 - 1392)

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้ทรงชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

อันอาจจะเกิดขึ้นจากภายนอกและภายในอย่างรอบคอบ ในขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความรอบรู้ที่เหมาะสม การดำเนินชีวิตควรใช้ความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี การดำรงชีวิตและปฏิบัติตนมุ่งเน้นการอยู่รอดปลอดภัย และวิกฤตสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนไทยตกอยู่ในภาวะเดือดร้อน ทั้งปัญหาด้านเศรษฐกิจและปัญหาสังคม ซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสังคมไทยจะให้ความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม จนทำให้คนทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ บางคนถึงกับสละจรรยาบรรณในวิชาชีพ นำความรู้ความสามารถของตนไปแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนที่จะเกิดกับคนอื่นในสังคม ขอเพียงให้ตนเองได้รับประโยชน์สูงสุดก็พอ ทุกคนต้องการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดการแข่งขันกันเพื่อให้ได้เงินตราโดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น การฉ้อโกงรวมถึงการ

ฉ้อราษฎร์บังหลวง การดำเนินกิจกรรมนอกกฎหมาย ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจ จนนำไปสู่ปัญหาต่างๆ (กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์, 2553 : 2) เช่น ปัญหาสังคม ยาเสพติด อาชญากรรม และ ตามมาด้วยโรคภัยไข้เจ็บอีกมากมาย แม้แต่ประเทศไทยเอง ก็ได้รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาใช้ในการ ดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นการบริโภค การแต่งกาย ความเป็นอยู่ บนพื้นฐานของความฟุ้งเฟ้อหรูหรา วัตถุนิยม จนเกิดเป็นวัฒนธรรมบริโภคนิยม คนไทยเป็นหนี้สินล้นพ้นตัว สังคมที่มีมิติมิติความเอื้ออาทรต่อกันเหลือน้อยเต็มทน เพราะต้องแข่งขัน แกร่งแย่งเพื่อความอยู่รอด ถ้าคนไทยยังคงอยู่ในสภาพนี้ต่อไปก็คงจะถึงเวลาที่ ประเทศจะต้องประสบภัยความล่มสลาย ดังนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงได้เล็งเห็นถึงสิ่งเหล่านี้ จึงได้ สร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นมา คือ เศรษฐกิจพอเพียง โดยทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขเพื่อให้ประเทศรอดพ้นและยืนหยัด ภายใต้อันตรายของโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมั่นคง เพื่อเป็นหนทางสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สุชาติ สระแก้ว, 2559 : ออนไลน์)

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ย่อมมีผลทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น และ ปัจจุบัน “คุณภาพชีวิต” ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายทุกด้าน ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อ บุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมา ได้ และเพื่อทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา บุคคลแต่ละคน และแต่ละครอบครัว จึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา มีแนวคิดและเจตคติที่ดี รู้จักบริหารตนเอง มีความเอื้ออาทรต่อบุคคล อื่น มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ ก็เท่ากับว่า สามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติได้ ดังนั้นประเทศต่างๆ จึงได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551 : 1)

ความพอเพียงในการดำรงชีวิต เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และดำเนินชีวิตไป ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นศักยภาพพื้นฐานที่ คนไทยและสังคมไทยเคยมีอยู่แต่เดิม ต้องถูกกระทบกระเทือน ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจจากปัญหาฟองสบู่และปัญหา ความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็นข้อพิสูจน์และยืนยันปรากฏการณ์นี้ได้เป็น อย่างดี ดังนั้น เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางปฏิบัติ เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตน ของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหาร ประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลก โดยลดความเสี่ยง เกี่ยวกับความผันแปรของธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ โดยอาศัยความพอประมาณ ความมี เหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ ความเพียรและความอดทน มีสติและปัญญาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความพอประมาณ คือ ความพอดี ไม่มากไม่น้อยเกินไปในการดำเนินชีวิตในทุกด้านตั้งแต่ การกิน การใช้จ่าย โดยอาศัยหลักการเพิ่มรายได้ การลดค่าใช้จ่าย และการเก็บออมใช้จ่ายพอประมาณกับรายได้ที่ได้รับ ไม่กู้เงินนอกระบบ ใช้สินค้าที่มีความจำเป็น ราคาที่เหมาะสม ความมีเหตุผล คือ การคิด การพูด ให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ที่นำไป ให้รู้เหตุผล เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเป็นการพัฒนางานต่างๆ ให้สำเร็จได้มากขึ้น มีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำใดๆ และพร้อมยอมรับกับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง การมีภูมิคุ้มกัน คือ ความไม่ประมาทขาดสติ ระมัดระวัง ไม่ผลีผลาม พร้อมที่จะรับและรูกอยู่เสมอ มีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ใช้จ่ายให้น้อยกว่ารายได้ที่ได้รับ เพื่อให้เหลือเงินออม ลด ละ เลิกเหล้า บุหรี่ และอบายมุข ดูแลสุขภาพให้ปราศจากโรค สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ความรู้ คือ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษา ค้นคว้า และความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก มีการนำความรู้มาพิจารณาเชื่อมโยงกันเพื่อดำเนินชีวิต มีการนำความรู้มาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานให้ดีขึ้น คุณธรรม คือ การมีจิตใจซื่อสัตย์ สุจริต พากเพียร อดทน ใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต อย่างสุจริต รู้รักสามัคคี กระทำการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม (วิชุดตา ชูศรีवास, 2559 : 13) ซึ่งมุ่งให้ทุกคนสามารถพึ่งพาตัวเองได้ รวมถึงการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดความยั่งยืน ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง โดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญสามประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2560 : ออนไลน์) วันที่ 26 มิถุนายน 2560 มติชนออนไลน์ ได้โพสต์ข้อความผ่านเพจข่าวมติชนออนไลน์ ความว่า “เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ 1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อ

ความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเองในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ การดำเนินงานด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นโดยมีความพอดีที่ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่สุดโต่ง และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เป็นต้น รวมทั้งการบริหารทรัพยากรให้เกิดการใช้ที่มีประสิทธิภาพที่สุด 2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆ ต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล ยึดหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนถี่ ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ “รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค” และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นโดย “รู้เขา รู้เรา” รู้จักเลือกสิ่งที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ 3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ รอบตัว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และด้านอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะเกิดขึ้น เพื่อลดหรือบริหารความเสี่ยงให้สามารถปรับตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ควรต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กับความมีเหตุผลและความพอประมาณ โดยหลีกเลี่ยงความต้องการที่เกินพอดีของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการสร้างวินัยในตัวเองให้เกิดขึ้น เพื่อปกป้องตัวเองจากกระแสบริโภคนิยมหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ต่างๆ 4. เงื่อนไขพื้นฐานสำคัญ ในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงมี 2 ประการ คือ 4.1 เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง บุคคล ครอบครัวยุคหนึ่งและชุมชนที่จะนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ต้องนำระบบคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตมาประพฤติปฏิบัติก่อน โดยเริ่มจากการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การศึกษา อบรมในโรงเรียน การสั่งสอนศีลธรรมจากศาสนาตลอดจนการฝึกจิตเข้มใจตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีหรือใช้สติและปัญญา มีความรอบคอบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติรู้จัก สามัคคี ไม่โลภ ไม่ตระหนี่ และรู้จักแบ่งปันให้ผู้อื่น 4.2 เงื่อนไขความรู้ หมายถึง การนำหลักวิชาและความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ทั้งในการวางแผนและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ทันโลก และระมัดระวังอย่างยิ่ง” (มติชนออนไลน์, 2560 : ออนไลน์)

ดังนั้น เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักที่ต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ จึงต้องใช้วิจารณญาณในการนำไปใช้ด้วยตัวเอง สิ่งสำคัญคือปรับใช้ให้พอเหมาะพอดีอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับกิจกรรมหรือวัฒนธรรมของสังคมของแต่ละแห่งด้วยความไม่ประมาท เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเหมาะสมต่อไป

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และประพฤติปฏิบัติ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จในระยะเวลาอันสั้นนั้น มิใช่เรื่องที่จะเป็นไปได้ง่ายๆ ต้องให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกระดับ โดยอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการ และทุกภาคส่วนของประเทศ และการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีแนวทางในการดำเนินชีวิตดังนี้ คือ ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละ ความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีพอย่างจริงจัง ดังที่มีกระแสพระราชดำรัสว่า “ความเป็นอยู่ที่ดีต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดไปในทางที่ถูกต้อง” ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง สุจริต แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตาม ดังที่มีกระแสพระราชดำรัสว่า “ความเจริญของคนทั้งหลาย ย่อมเกิดมาจากการประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบเป็นสำคัญ” (สมุทร ตันติเวชกุล, 2542 : 16 ; อ้างถึงใน ทิวเมฆ นาวาบุญนิยม, 2558 : 27-44) ครอบครัวของฉันอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ดังนี้ 1. พอมีพอกิน ปลูกพืชสวนครัวไว้กินเองบ้าง ปลูกไม้ผลไว้หลังบ้าน 2-3 ต้น พอที่จะมีไว้กินเองในครัวเรือน แบ่งให้เพื่อนบ้านบ้าง เหลือจึงขายไป 2. พออยู่พอใช้ ทำให้บ้านน่าอยู่ ปราศจากสารเคมี กลิ่นเหม็น ใช้แต่ของที่เป้นธรรมชาติ รายจ่ายลดลง สุขภาพจะดีขึ้น (ประหยัดค่ารักษาพยาบาล) คุณพ่อของฉันและฉันมักเน้นเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้าและน้ำประปา ท่านให้พวกเราช่วยกันประหยัด ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือโรงเรียน ก็ควรปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง 3. พอออกพอใจ เราต้องรู้จักพอ รู้จักประมาณตน ไม่ใคร่อยากใคร่มีเช่นผู้อื่น เพราะเราจะหลงติดกับวัตถุชีวิต โดยจะอยู่ในกิจกรรม “ออมวันนี้ เศรษฐีวันหน้า” 4. เมื่อมีรายได้แต่ละเดือน จะแบ่งไว้ใช้จ่าย 3 ส่วน เป็นค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าจีปาละ ที่ใช้ในครัวเรือน รวมทั้งค่าเสื้อผ้า เครื่องใช้บางอย่างที่ขาด เป็นต้น 5. ฉันจะยึดความประหยัด ตัดทอนรายจ่ายในทุกๆ วันที่ไม่จำเป็น ลดละความฟุ้งเฟ้อ (ณภัทร คັນเคย, 2556 : ออนไลน์) ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องและสุจริต ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันในการค้าขาย มุ่งเน้นหาข่าวหาปลา ก่อนมุ่งเน้นหาเงินหาทอง ทำมาหากินก่อนทำมาค้าขาย ภูมิปัญญาชาวบ้านและที่ดินทำกิน คือ ทุนทางสังคม ตั้งสติที่มั่นคง ร่างกายที่แข็งแรง ปัญญาที่เฉียบแหลม นำความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อปรับวิถีชีวิตสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานขนส่งจังหวัดขอนแก่น กรมการขนส่งทางบก, 2563 : ออนไลน์)

เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นหลักปรัชญาที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนอกจากจะทำให้บุคลากรรู้จักตนเอง มีการดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเองรู้จักพัฒนา ความรู้ความสามารถ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนเสมอ โดยใช้สติปัญญาและเหตุผล แล้วต่อจากนั้นจึงพึ่งพาซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักใช้วิธีการทำงานที่ยึดเส้นทางสายกลางแห่งความพอดี ทั้งด้านจิตใจ ได้แก่ เข้มแข็งมีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทร ประณีประนอม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านสังคม ได้แก่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผนึกกำลังสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ผนวกกับการดำเนินวิถีชีวิตอย่างพอเพียงโดยยึดทางสายกลาง ไม่กระทำการใดเกินฐานะ และตำแหน่งโดยมีธรรมะเป็นเครื่องกำกับและหลักการพึ่งตนเอง

และที่สำคัญคือ มีกระบวนการเรียนรู้ ที่เกิดจากฐานรากที่มั่นคงและแข็งแรงไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ดำรงชีวิตอย่างพอสมควร พออยู่ พอกินตามอัตภาพและฐานะของตนเองโดยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาเทคโนโลยี จากภูมิปัญญาให้สอดคล้อง เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ รู้จักใช้และจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างฉลาดและรอบคอบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสูงสุด เพื่อพัฒนางานให้มั่นคงเป็นขั้นเป็นตอน จะเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักการที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่สุด ซึ่งควรเริ่มจากการสร้างพื้นฐานความพอเพียงในจิตใจของบุคลากรเสียก่อน แล้วจึงค่อยเสริมสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจตามลำดับ เพื่อจะได้เกิดสมดุลด้านต่างๆ โดยดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ นั้น ขั้นแรก ต้องยึดหลัก "พึ่งตนเอง" คือ พยายามพึ่งตนเองให้ได้ก่อน ในแต่ละครอบครัวมีการบริหารจัดการอย่างพอดี ประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย สมาชิกในครอบครัวแต่ละคนต้องรู้จักตนเอง เช่น ข้อมูล รายรับ - รายจ่าย ในครอบครัวของตนเอง สามารถรักษาระดับการใช้จ่ายของตนไม่ให้เกินหนี้ และรู้จักตั้งศักยภาพในตัวเองในเรื่องของปัจจัยสี่ให้ได้ในระดับหนึ่ง การพัฒนาตนเองให้สามารถ "อยู่ได้อย่างพอเพียง" คือ ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางให้อยู่ได้อย่างสมดุล คือ มีความสุขที่แท้จริง ไม่ให้รู้สึกขาดแคลน จนต้องเบียดเบียนตนเอง หรือดำเนินชีวิตอย่างเกินพอดี จนต้องเบียดเบียนผู้อื่น หรือเบียดเบียนสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักพออยู่ พอกิน พอใช้ ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพ ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องและสุจริต ละ เลิก การแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันในการค้าขาย มุ่งเน้นหาข้าวหาปลา ก่อนมุ่งเน้นหาเงินหาทอง ทำมาหากินก่อนทำมาค้าขาย ภูมิปัญญาชาวบ้านและที่คนทำกิน คือ ทุนทางสังคม ตั้งสติที่มั่นคง ร่างกายที่แข็งแรง ปัญญาที่เฉียบแหลม นำความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อปรับวิถีชีวิตสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (พรรณรส ทองวิลโลว์ไพสิฐ, 2562 : ออนไลน์) หรือการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ไม่ใช้จ่ายเกินตัว ไม่ลงทุนเกินขนาด คิดและวางแผนอย่างรอบคอบ มีภูมิคุ้มกันไม่เสี่ยงเกินไป เช่น ทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อที่จะจัดการ การใช้จ่ายเงินได้อย่างเป็นระบบ ด้านจิตใจ มีจิตใจเข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ด้านสังคมและวัฒนธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้รัก สามัคคีสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว และชุมชน รักษาเอกลักษณ์ ภาษา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาดและรอบคอบ ฟื้นฟูทรัพยากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและคงอยู่ชั่วลูกหลาน เช่น การใช้น้ำอย่างประหยัด ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ขึ้นลงขั้นเดียวใช้บันไดแทนลิฟท์ ด้านเทคโนโลยี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้าน Wichapars (2563 : ออนไลน์)

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และประพุดติปฏิบัติ จึงเป็นหลักที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากจะทำให้บุคลากรรู้จักตนเอง รู้จักใช้วิธีการทำงานที่ยึด

เส้นทางสายกลางแห่งความพอดี ผนวกกับการดำเนินวิถีชีวิตอย่างพอเพียงโดยยึดทางสายกลาง ไม่กระทำการใดเกินฐานะ ดำรงชีวิตอย่างพอสมควร พออยู่ พอกิน ตามอัตภาพและตามฐานะของตนเองโดยเพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง และสุจริต

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในการสนองตอบต่อแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย สภาพัฒนาฯ ได้ดำเนินการต่างๆ มากมาย ทั้งในระดับภาพรวมของประเทศและในระดับภาพย่อย ที่สำคัญที่สุดก็คือ ได้เสนอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ขึ้นมากำกับดูแลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งการกำหนดวาระแห่งชาติเพื่อเร่งดำเนินการ 4 ด้าน คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างเศรษฐกิจฐานราก พันทาสังคม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนนิยามในบริบทประเทศไทย นั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำเสนอเกี่ยวกับที่มาและนิยามของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทยว่า ในการจัดทำข้อเสนอของประเทศไทยในการประชุมสุดยอดของโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน ณ นครโจฮันเนสเบิร์ก ประเทศแอฟริกาใต้ เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2545 นั้น คณะอนุกรรมการกำกับการอนุวัติตามแผนปฏิบัติการ 21 และการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีหน้าที่เป็นคณะกรรมการเตรียมการประชุมสุดยอดฯ ของประเทศ ได้ร่วมกับสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยจัดระดมความคิดเห็นจากภาคีต่างๆ ได้ข้อยุติด้านค่านิยมของการพัฒนาที่ยั่งยืนว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทย เป็นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม” เพื่อการเผยแพร่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติให้ทุกคนได้รับทราบและนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศไทย ตั้งแต่ในระดับกิจกรรม โครงการ และระดับนโยบายประเทศ ดังนี้ เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน เป้าหมายที่ 2 การขจัดความหิวโหย เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4 การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ เป้าหมายที่ 6 การมีน้ำสะอาดและการมีสุขอนามัยที่ดี เป้าหมายที่ 7 การมีพลังงานที่สะอาดและราคาถูก เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 9 การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 11 การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 12 มีการบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14 การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 15 การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก เป้าหมายที่ 16 การสร้างสังคมสันติสุข การสร้างความยุติธรรมและสถาบันอันเป็นที่พึ่ง

ของส่วนรวม เป้าหมายที่ 17 การมีส่วนร่วมของประชาชนในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สยาม อรุณศร มรคตี และยงยุทธ วัชรกุลย์, 2559 : 2 – 5)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นเป้าหมายการพัฒนาในระดับโลกที่นำเสนอโดยองค์การสหประชาชาติ (United Nations) มีระยะเวลา 15 ปี เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 2559 – 2573 โดยประเทศสมาชิก 193 ประเทศ ได้ลงนามรับรองวาระการพัฒนา 2030 (Agenda 2030) ในวันที่ 25 กันยายน 2558 เป้าหมาย SDGs มีทั้งหมด 17 ข้อ ครอบคลุมมิติสังคม (People) เศรษฐกิจ (Prosperity) สิ่งแวดล้อม (Planet) สันติภาพ (Peace) และหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) ซึ่งสอดคล้องกับสามเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) คือ ด้านสังคม (People) สิ่งแวดล้อม (Planet) และ Profit (ผลกำไร) จุดเน้นที่สำคัญของเป้าหมาย SDGs คือ การมุ่งที่จะกำจัดความยากจนในทุกมิติ ลดความเหลื่อมล้ำทั้งในประเทศและต่างประเทศ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้โลกยังเป็นระบบสนับสนุนสิ่งมีชีวิตได้อยู่ หลักการที่เป็นพื้นฐานของ SDGs ที่สำคัญคือ หลักการพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development) และหลักการพัฒนาอย่างบูรณาการ (Integrated Development) หลักการพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development) คือ การพัฒนาที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งให้ผลประโยชน์ของการพัฒนากระจายไปยังกลุ่มคนทุกกลุ่มในสังคม คนเปราะบางและด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะและโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ดี ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน การพัฒนาอย่างบูรณาการ (Integrated Development) จึงเป็นหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หมายถึง ในการบรรลุเป้าหมาย SDGs จำเป็นต้องใช้ศาสตร์หลายศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจและหาหนทางเพื่อบรรลุความยั่งยืน และต้องการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน (ชล บุนนาค และ ภูษณิศรา กมลนรเทพ, 2561 : ออนไลน์) การพัฒนาในด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อทรัพยากรโลกเป็นอย่างมาก เมื่อปี 2543 ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวม 189 ประเทศ จึงรวมตัวกันในการประชุมองค์การสหประชาชาติที่มหานครนิวยอร์กสหรัฐอเมริกา และเห็นพ้องต้องกันในการตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากลที่ทุกประเทศจะดำเนินการร่วมกันให้ได้ ภายในปี 2558 โดยเป้าหมายดังกล่าวเรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษหรือ Millennium Development Goals (MDGs) อันประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลัก คือ 1. ขจัดความยากจนและความหิวโหย 2. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา 3. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและบทบาทสตรี 4. ลดอัตราการตายของเด็ก 5. พัฒนาสุขภาพของสตรีมีครรภ์ 6. ต่อสู้กับโรคเอดส์มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่นๆ 7. รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ 8. ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก ระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษทั้ง 8 ข้อ กำลังจะสิ้นสุดลง โดยประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในหลายประเทศ ซึ่งเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา องค์การสหประชาชาติจึง

ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่ โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ 1 ขจัด ความยากจน เป้าหมายที่ 2 การขจัดความหิวโหย เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4 การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ เป้าหมายที่ 6 การมีน้ำสะอาดและ การมีสุขอนามัยที่ดี เป้าหมายที่ 7 การมีพลังงานที่สะอาดและราคาถูกลง เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมงานที่มีคุณค่า และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 9 การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 11 การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 12 มี การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14 การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 15 การอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก เป้าหมายที่ 16 การสร้างสังคมสันติสุข การสร้างคามยุติธรรม และสถาบันอันเป็นที่พึ่งของส่วนรวม เป้าหมายที่ 17 การมีส่วนร่วมของประชาชนในเป้าหมายของการพัฒนา ที่ยั่งยืน (เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ, 2563 : 1 - 15) จากนิยามข้างต้น สามารถพิจารณาการพัฒนาที่ ยั่งยืนได้ใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1. การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม 2. มีการ ผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก 3. คนมีความ รับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนา อย่างสมดุลทั้ง 3 มิติ คือ สังคม เศรษฐกิจ และ สภาพแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถส่งต่อการพัฒนาให้มีผลต่อเนื่องไปยังคนในรุ่นใหม่ จาก เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้สังคมโลกอยู่ด้วยกันอย่างสันติและเกิดความ ยั่งยืนของอารยธรรมของมนุษย์ให้ยาวนานที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษสำหรับอนุชนรุ่นหลังเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 8 ประการในอดีตยังไม่เพียงพอ เพราะการอยู่ร่วมกันยังมีความขัดแย้งของการแก่งแย่งทรัพยากรและการสร้างมลพิษ จึงต้องเพิ่มเป้าหมายของ การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็น 17 ประการ และมีแนวทางในการดำเนินการให้ข้อกำหนดที่กล่าวมาบรรลุเป้าหมาย ตามที่คาดหวัง

สรุป

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ที่นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ อยู่ในปัจจุบันซึ่งประกอบด้วย ความ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไข ความรู้ และคุณธรรม คือ ห่วงที่ 1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ห่วงที่ 2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาเหตุปัจจัยเกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ และห่วงที่ 3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และ 2 เงื่อนไข คือ 1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน และ 2. เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน และมีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ทวีความสำคัญขึ้นมากในสภาวะการณ์ปัจจุบัน จากเดิมที่เป็นเพียงแนวคิดกระแสทางเลือกในการพัฒนา และได้รับการยกระดับมาเป็นวาระการพัฒนาระดับโลกที่ได้รับการรับรองจากองค์การสหประชาชาติ มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ทิศทางการพัฒนาของโลก เกิดความสมดุลยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมิติในการพัฒนา 3 ด้าน สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม

หลักแห่งความพอเพียงก่อให้เกิดความพอดีและสมดุลน่าจะเป็นการดีหากประเทศไทย เริ่มต้นด้วยหลักการที่เหมาะสมซึ่งสามารถครอบคลุมได้ทั้งการพัฒนาด้านและการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ นั่นคือหลักแห่งความพอเพียงปัจจุบันคนไทยส่วนใหญ่ ได้เริ่มเข้ามาเรียนรู้และยอมรับว่าหลักนี้เปิดกว้าง ไม่ได้เจาะจงเฉพาะด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาการเกษตรหรือเกษตรกรแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความพอเพียง ความพอดี เป็นเรื่องวิวัฒนาการของการนำปรัชญาไปใช้กับสิ่งใดๆ ตั้งแต่ระดับที่ย่อยที่สุด

คือ ระดับของตัวบุคคล ครอบครัว การเป็นอยู่ของชุมชนไปจนถึงการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ โรงเรียนและสถาบันการศึกษา การประกอบอาชีพของประชาชนและการทำธุรกิจของภาคเอกชน การบริหารจัดการหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาคและระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์. (2553). พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). แนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบล๊อค.
- ชล บุนนาค และ ภูษณิศรา กมลนเรศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.sdgmovement.com/2019/09/27/sep-and-sdgs/>
- ณภัทร คั่นเคย. (2556). การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://cocorider.wordpress.com/2013/08/01/>
- ทิวเมฆ นาวาบุญนิยม. (2558). การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนปทุมมอโคกจังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 2 (1), 27-44
- เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ. (2563). เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals (SDGs) ฉบับเต็ม. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://e-plan.dla.go.th/activityImage/422.pdf>
- พรรณรส ทองวิไลโพธิ์. (2562). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/phanna-rose642/karna-hlak-prachya-sersthkic-phx-pheiyng-ma-chi-ni-chiwit-praca-wan>
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2560). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html
- มติชนออนไลน์. (2560). ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง และองค์ประกอบของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: https://www.matichon.co.th/columnists/news_588848
- วิชุดตา ชูศรีवास. (2559). การดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวอ่าว ตำบลบางช้าง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. รายงานวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

- สุชาติ สระแก้ว. (2559). เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาประเทศ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564.
แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/a/saharaj.ac.th/kruchart/hnwy-kar-reiyn-ru-thi5-reuxng-sersthkic-phx-pheiyng-kab-kar-phathna-prathes/5-1-kar-kaekhi-payha-thxng-thin-tam-prachya-khxng-sersthkic-phx-pheiyng>
- สุเทพ ศรีบุญเพ็ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญ เมล็ดพันธุ์ข้าว ตำบลดอนก่า ยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*. 8 (2), 1377-1392
- สยาม อรุณศรีมรกติ และ ยงยุทธ วัชรกุลย์. (2559). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต. *วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย*. 11 (3), 1-7
- สำนักงานขนส่งจังหวัดขอนแก่น กรมการขนส่งทางบก. (2563). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการชีวิตประจำวัน. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564. แหล่งที่มา: https://www.dlt.go.th/site/khonkaen/m-news/10031/view.php?_did
- Wichapars. (2563). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/wichapars71/karna-hlak-prachya-sersthkic-phx-pheiyng-ma-chi-ni-kar-darng-chiwit>.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 บทความพิเศษ (Special Article) บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการอย่าง ชุ่มชื้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็น นักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็น ประโยชน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.3 บทความทางวิชาการ (Academic Articles) ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการมีความโดดเด่นเพื่อนำเสนอองค์ความรู้ใหม่สู่สังคม

2. การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Acadami ให้ผู้เขียนทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ให้ผู้เขียนบทความดาวน์โหลด Template บทความวิจัย หรือ Template บทความวิชาการ บทความพิเศษ Template บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ซึ่งเป็นตัวอย่างของการเขียนบทความวารสาร โดย สามารถดาวน์โหลดได้ดังนี้

2.1.1 Template บทความวิจัย (.pdf) ตัวอย่างบทความ (.docx)

2.1.2 Template บทความวิชาการ บทความพิเศษ (.pdf) ตัวอย่างบทความ (.docx)

2.2 ให้ผู้เขียนบทความดาวน์โหลดหนังสือรับรองก่อนตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Academi โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่ (.pdf) และให้กรอกรายละเอียดให้ครบถ้วน พร้อมทั้ง บทความที่เขียนส่งเข้า คิวอาร์โค้ด Line หน้าเว็บวารสารเพื่อตรวจสอบเบื้องต้น

2.3 รอเจ้าหน้าที่ติดต่อกลับตามเอกสารที่แนบของผู้เขียนบทความที่ส่งเข้า คิวอาร์โค้ด Line หน้า เว็บวารสาร เจ้าหน้าที่ส่งแบบ Google Form ให้ผู้เขียนดำเนินการตามแบบฟอร์มดังกล่าว

2.4 เจ้าหน้าที่แจ้งให้เข้าในระบบสมัครสมาชิกออนไลน์ของวารสารและ/หรือ (กรณีผู้สมัครแล้ว ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2.1 และ 2.2 เช่นเดียวกัน) ถึงให้เข้าระบบได้ตามลิงค์นี้ <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/user/register> (สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ระบบ Thaijo) เมื่อส่ง บทความเข้าระบบแล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบและดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดทำบทความให้ ผู้เขียนบทความทราบตามลำดับต่อไป

3. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

4. รูปแบบการจัดเตรียมบทความ

4.1 สำหรับภาษาไทย บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกันหลังตรง ส่วนบทความภาษาอังกฤษให้ใช้แบบอักษร Times New Roman ขนาดอักษร 12 ในการจัดให้มีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดเอ 4 (A4) ระยะขอบกระดาษบน 1.5 นิ้ว, ล่าง 1 นิ้ว, ซ้าย/ขวา 1 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 20 หน้ากระดาษพิมพ์สี่ โดย นับรวมภาพประกอบและตาราง

4.2 ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

4.3 ชื่อผู้เขียน ตำแหน่งทางวิชาการ สาขา คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วมหรือที่ปรึกษาทุกคน โดยเรียงจากผู้เขียนบทความ 1 ผู้ร่วม 2,3,4 ตำแหน่งได้ชื่อเรื่อง เยื้องชิดฝั่งขวาของหน้ากระดาษ มี E – mail ที่ติดต่อในการส่งบทความได้

4.4 มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 500 คำต่อบทคัดย่อ

4.5 กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

4.6 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษรและหัวข้อย่อยขนาดเดียวกันต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ควรเว้น ระยะพิมพ์ 0.5 ช่วงบรรทัด

4.7 การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ใช้เป็นตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Network Organization) เป็นต้น

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัย
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

4) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่ม ตัวอย่าง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ ข้อมูล

5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่าง ชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

7) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง ของ ผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อๆ แต่ ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของ ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

8) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

9) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเชิงอรรถเท่านั้น เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

บทความพิเศษ บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ บทความวิจารณ์หนังสือ ให้ เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับและมีกรอบแนวคิด ผลสัมฤทธิ์ของบทความ

4) บทสรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

ตัวอย่างการจัดพิมพ์บทความ

↑		ระบุนามเลขไว้ด้านบนขวา (16 pt)
	1. นิ้ว	
← 1 นิ้ว	ชื่อบทความภาษาไทย (20 pt)	→ 1 นิ้ว
	Articles English (14 pt)	
		ชื่อ - นามสกุล ผู้เขียนบทความ (16 pt)
		หน่วยงานต้นสังกัด (16 pt)
		Name - Surname of Article author (12 pt)
		Agency (12 pt)
		E-mail (12 pt)

	บทคัดย่อ (18 pt)	
	(16 pt ไม่เกิน 350 คำ)	
		
	คำสำคัญ : 3-5 คำ (16 pt)	
	Abstract (14 pt)	
	(12 pt ไม่เกิน 350 คำ).....	
		
	Keywords : 3-5 words (12 pt)	
	บทนำ (18 pt)	
	(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....	
		
	เนื้อหาแต่ละประเด็น ตามแบบบทความวิชาการ/วิจัยและอื่นๆ (18 pt)	
	(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....	
		
	สรุป (18 pt)	
	(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....	
		
	เอกสารอ้างอิง (18 pt)	
	(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....	
		
	1 นิ้ว	
	↓	

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้ อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียน บทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือ ภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

1. หากชื่อผู้แต่งอยู่หน้าข้อความที่อ้างถึงให้ใช้ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 15-16) หรือ Baruard, Chester L, (1938 : 50)

2. หากชื่อผู้แต่งอยู่ท้ายข้อความที่อ้างถึง ให้ใช้ (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น

1) กรณีผู้แต่ง 1 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อผู้เขียน, ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น (ขลิท ประภาวนนท์, 2545 : 19) หรือ (Chandler, Alfred D, 1962 : 42)

2) กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อที่ 1 และชื่อที่ 2, ปีที่พิมพ์: เลขหน้า) เช่น (ทองใส นามดี และวิทยา แสงทอง, 2556 : 20) หรือ (Chandler,Ralph C. and Plano Jack C, 1982 : 3)

3) กรณีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ครั้งแรกให้เขียนชื่อผู้เขียนทั้งหมด และครั้งต่อไปให้เขียนเป็น คณะ เช่น (ชื่อผู้เขียนคนที่ 1 และคณะ, ปีที่พิมพ์: เลขหน้า) เช่น (สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และคณะ, 2556 : 23) หรือ (Argyris et al.,1972 :9)

4) การอ้างอิงท้ายบทความ ให้ใช้รูปแบบ APA เวอร์ชัน 6 ดังตัวอย่างนี้ (<http://www.apastyle.org>)

1) หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. เช่น

1.1) ขาววิทย์ เกษตรศิริ. (2543). 2475 การปฏิวัติสยาม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

1.2) Simon,Herbert A. (1976). *Administrative Behavior*. (3rd ed.). New York: The Free Press.

2) บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ ปรากฏ บทความในวารสาร. เช่น

2.1) ฉลอง พัฒนา. (2556). การสร้างฐานความรู้ในการบริหารจัดการชุมชน. *วารสาร ปกครองท้องถิ่น*, 1(1), 52-67.

2.2) Jurkovich,R (1974). A Core Typology of Organization Environments. *Administrative Science Quarterly*, 19 (2), 380-394.

3) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ระดับของงาน.หน่วยงานที่รับผิดชอบ : มหาวิทยาลัย

3.1สมพร เกษตรศิริ (2550). *การบริหารจัดการองค์กรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3.2 Jaffee,D. (2001). *The Development on New Generation of Thai Farmers to Propel Thai Economy* . Research Report. College : Thepsatri Rajabhat University.

4) แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี. แหล่งที่มา : Url

เช่น

พิรพล หาญพิชัยยุทธ. (2553). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. *ออนไลน์*.สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2555. แหล่งที่มา <http://www.buddhismth.com/index.hp?y>.

BBC New. (2016). Etnical Alzheimers or Social Advocates solution. *Online*. Retrieved May 3, 2017. from : <http://www.bbc.com/2016/ WORLD>

5) รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม. วัน เดือน ปี. สถานที่จัด. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น สมาน นิตดาทอง. (2550). การพัฒนาการเรียนรู้แห่งศาสตร์ทางการจัดการ.*เอกสารประกอบการประชุมการประชุมงานชุมชน*. 25 พฤศจิกายน 2550. โรงแรมณานิมิตร. กรุงเทพมหานคร: พิสดการพิมพ์.

Natthabhan, S. (2000). The Besuty of Wonmen in Theravada Philosophy. *Nebraska Symposium on Motivation : voll. 38. Perspectives on Motivation*. 18 July 2000. Lincoln. USA: University of Nebraska Prees.

6) พจนานุกรม

ชื่อหนังสือ. (ปีที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน.

Shoter Oxford English dictionary. (2002). New York: Oxford University Press.

6. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

7. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้เขียนทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสาร พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้เขียนทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะใน Journal of Roi Kaensarn Acadami เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้เขียนอื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้เขียนต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

8. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารพัฒนาระบบการจัดการ กรุณาติดต่อ “กองบรรณาธิการวารสาร” ศูนย์พัฒนาเรียนรู้สมัยใหม่ บจก.พัฒนาเรียนรู้สมัยใหม่ เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

9. กำหนดการออกวารสาร

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

10. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 12 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 300 บาท (ไม่รวมค่าส่ง)

11. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 500 บาท



ใบสมัครเป็นสมาชิก
Journal of Roi Kaensarn Acadami

ที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

.....

E-Mail :โทรศัพท์ โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิก Journal of Roi Kaensarn Acadami

() สมาชิกประเภทรายปี 500 บาท

() เล่มละ 300 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() อื่นๆ.....

โปรดนำส่ง Journal of Roi Kaensarn Acadami

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-Mail :

ลงชื่อ.....

(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบารุงปี พ.ศ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....



หนังสือรับรอง

ก่อนตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Acadami

เรียน บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami

ตามที่ ข้าพเจ้า.....
ได้ส่งบทความเรื่อง.....
.....
.....
.....

เพื่อตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Acadami

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ (ถ้ามี) นี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ หรือไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์อื่นใด หรือได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิพิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่ ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ หากมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และหรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม/ยินยอมรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว

หาก กองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami ตรวจพบว่าคำรับรองดังกล่าว ไม่เป็นความจริง กองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami มีสิทธิยกเลิกบทความของผู้นิพนธ์ออกจาก Journal of Roi Kaensarn Acadami ได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้นิพนธ์ทราบล่วงหน้า และผู้นิพนธ์ทุกท่าน ขอรับรองและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว พร้อมทั้งลงนามรับรองไว้ที่ข้างท้ายของหนังสือรับรองฉบับนี้

ลงนามผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

.....
(.....)

ลงนามผู้เขียนร่วม (ชื่อที่ 2)

.....
(.....)

ข้อมูลติดต่อ (เฉพาะผู้เขียนหลัก)

Facebook :

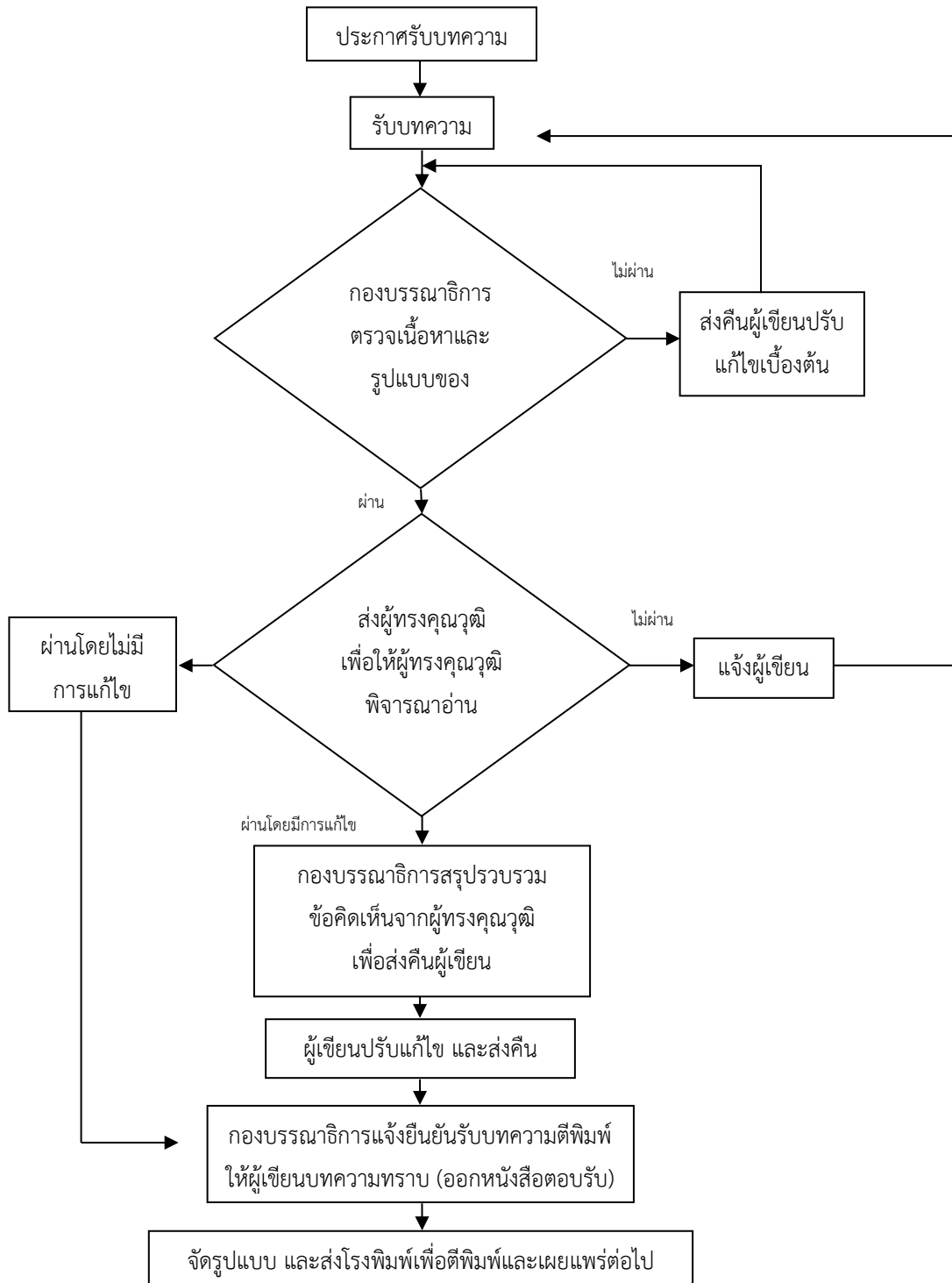
ID : Line

E : mail

เบอร์โทร

หมายเหตุ: ให้ผู้เขียนหลักและผู้เขียนร่วมลงนามให้ครบทุกท่าน หากมีผู้เขียนมากกว่า ท่าน สามารถเพิ่มเติมรายชื่อผู้ลงนาม 2
ข้างท้ายได้ตามจำนวนผู้เขียนบทความทั้งหมด

รูปแบบการตีพิมพ์ Journal of Roi Kaensarn Acadami



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนักรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ
3. บรรณาธิการจะต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
4. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน
5. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
6. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
7. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาพิจารณาไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย จะต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน”
4. ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย
5. ผู้เขียนจะต้องอ้างอิงผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป
7. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
8. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
9. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
10. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
2. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้าง

ถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วย ผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์
ในการตัดสินบทความ

4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

5. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงาน
ชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

Publication Ethics

Duties of Editors

1. The editor will assess the paper quality for publication and select only those passing through the reviewing process, in which the clarity of and congruence with the journal policy must be prioritized. The selected paper must contain a body of knowledge that reflects valuable perception and a theoretical framework derived from experiences or textual/research synthesis. A grounded theory or a conceptual model contributing to further research must be preferably included.
2. No information regarding the paper's author(s) or reviewers shall be revealed to irrelevant parties during the paper reviewing process.
3. The paper published formerly elsewhere must not be accepted by the editor for publication. Plagiarism must be scrutinized seriously by using the credible detecting software. The paper detected as bearing plagiarism must be frozen for further evaluation, the author(s) will be contacted to ask for explanation to support the editor's decision to accept or reject the said paper.
4. The editor must not bear any conflict of interest with the author(s) or the reviewer(s).
5. The editor must not claim a partial or all of the submitted paper as his/her own.
6. The editor must consider for publication only the paper conducted with valid methodology and yielding accurate findings, and the quality of which serves as the main indicator for publication.
7. In case the editor detects plagiarism or false data in the submitted paper and hence deciding for revocation with which the author(s) refuse(s) to comply, the editor has thus full rights and responsibility to proceed with the revocation process without the author(s)'s prior consent.

Duties of Authors

1. The author has to assure that his/her paper has not been previously published in nor simultaneously submitted to other journals.
2. The author shall not commit any degree of plagiarism in his/her paper.
3. The author shall produce his/her manuscript format in accordance with the 'guideline to authors' stated in the journal.
4. The author whose name listed in the paper shall contribute to paper production or research-related procedure.
5. All pictures, figures, or tables appearing in the paper must be cited properly with their source(s) accurately identified. The author(s) shall be solely liable to any legal suit, if any.
6. The author shall verify the accuracy of content and format in both 'in-text' citations and references, no citation(s) shall be made for unread references, and the proper number of citations is preferable.
7. The author is required to correct or rework on their paper in due time as assessed and advised by reviewers and the editorial board.
8. The author shall identify the source(s) of research fund (if any) as well as any applicable conflict of interest.

9. Findings must be presented in accordance with the acquired data. No exploitation (false summary, or distortion or biased selection of data/finding) shall be committed.

10. No reference shall be made to any revoked article unless the cited statement refers to that in the revocation procedures. A statement must be additionally provided in the said reference as ‘the revoked article’.

Duties of Reviewers

1. The reviewer must keep confidential of the submitted paper and avoid revealing a partial or all of the information of the said paper to irrelevant parties during the paper reviewing process.

2. Perceiving as having a conflict of interest with the paper’s author(s) that may inhibit his/her freedom of expression, the reviewer should notify the editor at once and deny taking part in the reviewing process of the said paper.

3. The reviewer should evaluate the paper that fits with their area of his/her expertise, by assessing the paper’s contribution to the discipline, quality of analysis, and intensity of literature review related to the topic of study. Advices should also be provided regarding the literature failed to be included by the author(s), and personal judgment without supportive evidences should not be used as a criterion for paper evaluation.

4. The reviewer must not claim a partial or all of the submitted paper as his/her own.

5. In case of the plagiarism detecting, the reviewer must notify the editor at once.

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บกก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRkSA/index>

E-mail : journal1990jmsd@gmail.com

