



บัณฑิตวิทยาลัย
GRADUATE SCHOOL

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)

ปีที่ 22 ฉบับที่ 98 กรกฎาคม – กันยายน 2568

Volume 22 No.98 July – September 2025



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารราย 3 เดือน

ปีที่ 22 ฉบับที่ 98 กรกฎาคม – กันยายน 2568

Volume 22 No.98 July - September 2025

ISSN: 2774-0420 (Print)

ISSN: 2697-3855 (Online)

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา เป็นวารสารกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล TCI ฐานที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2572

ขอบเขตของวารสาร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำวารสารฉบับภาษาไทยขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความงานวิจัยและบทความวิชาการในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปศาสตร์ การจัดการ สารสนเทศศาสตร์ และนิเทศศาสตร์ ของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จัดพิมพ์เผยแพร่โดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกปีละ 4 เล่ม ในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัดให้มีการการภายนอกกรรมการ (peer review) จำนวน 3 ท่านต่อบทความ ประเมินตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น blind review คือ ปกปิดรายชื่อผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง

กำหนดออก ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม	เผยแพร่ เมษายน
ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน	เผยแพร่ กรกฎาคม
ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน	เผยแพร่ ตุลาคม
ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม	เผยแพร่ มกราคม

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข

กองบรรณาธิการ

บุคคลภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ เอกะกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ สิมารักษ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สุพินันท์ พรหมสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ กนกเมธากุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จักรพิมพ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมเกียรติสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สินัญญา ศิริ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมเกียรติสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยู คำเมือง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บุคคลภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลโพบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี แสนชนม์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ทรัพย์ธิรัญ จันทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยจัดการ

นางสาวงามวิไล คนไฉ นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร นางสาวกัสนิทร โคตรพันธ์ นางสาววรรณภา เอกพันธ์

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกพร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ	ข้าราชการบำนาญ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	ข้าราชการบำนาญ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์	ข้าราชการบำนาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ	ข้าราชการบำนาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิเชษฐ์ นันทะศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร สร้อยน้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา แสงไทย	วิทยาลัยพิษณุพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิ สมพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษุช	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
1773/30 ถนนรัฐพัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
โทรศัพท์ 0-4271-1896, 0-4273-6277 โทรสาร 0-4271-3552
E-mail : somsak_prs@yahoo.com, somsak.pr@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 22 ฉบับที่ 98 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2568 นี้ ได้รวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ออกสู่สังคมการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สาระที่น่าสนใจในฉบับ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 2, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, การสื่อสารเชิงบูรณาการในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของผู้ใช้บริการ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 1, การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 22 ฉบับที่ 98 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2568 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เป็นอย่างดี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

- ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN
SCHOOLS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ปาไลตา ดึงแดง ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อันเกษม..... 1
- ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน
โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2
THE ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING THE OPERATION BASED ON TEACHING AND
LEARNING STANDARDS USING DISTANCE LEARNING TELEVISION (DLTV) IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
หนึ่งฤทัย อินทร์ประสงค์ ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อันเกษม.....15
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
SCHOOL ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' WORK
MOTIVATION UNDER CHONBURI RAYONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์ ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อันเกษม.....34
- การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
DEVELOPMENT OF A LEARNING MANAGEMENT TOOL FOR MATHEMATICS ON ADDITION, SUBTRACTION,
MULTIPLICATION, AND DIVISION OF WHOLE NUMBERS FOR GRADE 4 STUDENTS
ดวงจันทร์ บรรลือ อัจฉรีย์ พิมพิมูล และ อุดมเดช ทาระหอม..... 50
- การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
DEVELOPMENT OF PUBLIC MIND INDICATORS OF STUDENTS OF THE FACULTY OF EDUCATION
SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY
อำพร ดัชญาวัตร.....64
- การสื่อสารเชิงบูรณาการในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของ
ผู้ใช้บริการ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสาขาสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
INTEGRATED COMMUNICATION IN THE DIGITAL ERA AFFECTING PUBLIC PERCEPTION
OF GOVERNMENT INFORMATION: A CASE STUDY OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
IN LAN SAKA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE
วิสนุพงศ์ นครพัฒน์ ชวลรัตน์ ศรีนวลพาน บำรุง ศรีนวลพาน และ กรกฎ จำเนียร.....75

- **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1
 SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES AFFECTING THE STUDENT ASSISTANCE SYSTEM OPERATION
 IN SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
 นรมน เกตรา ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อ้นเกษม.....88
- **การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้**
ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 DEVELOPING TEACHERS' COMPETENCIES IN DIGITAL MEDIA PRODUCTION FOR LEARNING
 MANAGEMENT AT PHETCHABURI VOCATIONAL COLLEGE UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL
 EDUCATION COMMISSION
 อรุณกมล จันทรส และ อภิชาติ เสนะนันท์.....104
- **การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง**
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
 DEVELOPMENT OF ENGLISH VOCABULARY LEARNING USING TOTAL PHYSICAL RESPONSE
 TEACHING APPROACH FOR PRATHOMSUKSA 5 STUDENTS
 ปาจารย์ ธรรมเจริญ กชกร ธิปัตต์ และ สิริสุตา ทองเฉลิม.....122
- **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล**
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
 INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL
 MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE UDON THANI
 บริพัฒน์ สารผล พรเทพ เสถียรนพแก้ว และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข.....136
- **แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 151

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปาไลตา ดึงแดง^{1,*} ลินดา นาคโปย² และ พรทิพย์ อันเกษม²

Palita Tingtang^{1,*}, Linda Narkpoy² and Porntip Onkasem²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: palita.mook423@gmail.com

รับบทความ 7 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 25 ตุลาคม 2567 ตอบรับบทความ 5 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหาร 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปรการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคคล ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม สามารถร่วมกันทำนาย การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.60 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z'Y = .393Z_5 + .284Z_2 + .236Z_4 + .194Z_3 + .180Z_1$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of administrative factors, 2) identify the operational level of internal quality assurance in schools, 3) determine the relationship between administrative factors and the operational level of internal quality assurance in schools, and 4) examine the administrative factors affecting the operation of internal quality assurance in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 302 participants, including school administrators and teachers, obtained from Krejci and Morgan's table, and a multistage sampling. The instrument used for data collection was a set of questionnaires, with the reliability of 0.99. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) The administrative factors, as a whole and in each aspect, was at a high level, ranking by mean scores from high to low, including organizational culture, leadership, personnel, media and information technology, and environment, respectively; 2) The operation of internal quality assurance in schools, as a whole, was at a high mean score level. When ranking by mean scores from high to low, including operations based on the educational development plans, preparation of educational development plans, preparation of self-assessment reports, operational monitoring, formulation of educational standards, and educational quality evaluation and auditing, respectively; 3) The administrative factors and the operation of internal quality assurance in schools showed a high level of positive relationship at the .01 level of significance; and 4) The administrative factors affecting the operation of internal quality assurance in schools were arranged in order of predictive power, from highest to lowest, as follows: organizational culture, personnel, leadership, media and information technology, and environment. These aspects could jointly predict the quality assurance operation in schools at 79.60 percent and were able to formulate a predictive equation based on standardized scores as $Z'Y = .393Z_5 + .284Z_2 + .236Z_4 + .194Z_3 + .180Z_1$.

Keywords: Administrative Factors, School Internal Quality Assurance, Primary school

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กำหนดไว้ให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ที่ว่าด้วยกระบวนทัศน์ภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 8) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ระบุว่า ผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้นในระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา แต่คุณภาพของคนไทยยังเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานโดยกำหนดรายละเอียดใน หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 10) สถานศึกษาทุกแห่งจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังที่ ทิพวรรณ

อ่วมทอง (2564, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุภาพร ต๊ะนัย (2565, หน้า 23–24) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประกันคุณภาพการศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การนำปัจจัยการบริหาร อันได้แก่ ทรัพยากร เครื่องมือ กำลังคน หรือวิธีการที่ใช้ในกระบวนการบริหารมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาและสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา คือ นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้และทำให้เกิดความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งตรงตามการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 6–7) สอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ แซ่แต้ (2560, หน้า 149) ศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (2565, หน้า 31) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่วัดด้วยการจัดการศึกษาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับพอใช้ มีประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน การปฏิบัติงานบางส่วนมีปัญหาและอุปสรรค บุคลากรบางส่วนขาดความร่วมมือในการทำงาน ช่องทางการพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย และอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอ ซึ่งประเด็นปัญหาที่พบเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่เกิดจากการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่กำหนดให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2565, หน้า 59) จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปศึกษา และใช้ในการพัฒนาการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการกำหนดแนวทาง วางแผน จัดการ และการควบคุม กำกับดูแลเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้การ

บริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ และต่อจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสูงสุด มี 5 ด้าน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน บุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความเชื่อที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน มีการยอมรับในความสามารถและให้เกียรติซึ่งกันและกัน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา

ด้านบุคคล หมายถึง การวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบริหาร มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างงานและการสื่อสาร มีการวางแผนจัดหาอุปกรณ์สื่อและเทคโนโลยีที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี

ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล มีการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ และผู้บริหารสามารถดำเนินงานเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติให้บุคลากรได้ปฏิบัติ เพื่อเสริมวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร กำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และค่านิยมที่สร้างความผูกพันของคนในสถานศึกษา บุคลากรเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเกื้อกูลกัน

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยบุคลากรในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล สถานศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

การกำหนดมาตรฐานการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพภายในอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มากำหนดเป็นมาตรฐานของสถานศึกษา ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐาน มีการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกโรงเรียนรับทราบ

การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์อย่างรอบด้าน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายและชัดเจน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร โดยแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่จัดทำมีการวัดและประเมินที่หลากหลายและ

สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้สถานศึกษามีการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาโดยมีแผนการดำเนินงานกิจกรรม โครงการของสถานศึกษา มีการกำหนดกิจกรรม วิธีการ งบประมาณ ทรัพยากร และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลา โครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้

การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการแต่งตั้งครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในระดับสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง วางระบบการทำงานและมอบหมายการติดตามตรวจสอบ ระดับสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาย่างต่อเนื่องและรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ใน การปรับปรุงพัฒนา

การติดตามผลการดำเนินงาน หมายถึง สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาและการดำเนินงานตามแผนให้บรรลุตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดความสำเร็จตามกระบวนการบริหารจัดการศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีการรายงานผลการติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่ง ครั้ง นำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาจากการประเมินตนเอง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง หมายถึง สถานศึกษาจัดทำสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง ประจำปี เป็นการแสดงผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีของสถานศึกษา มีการสะท้อน คุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหาร จัดการศึกษาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนโดยนำเสนอผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2566

ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2566

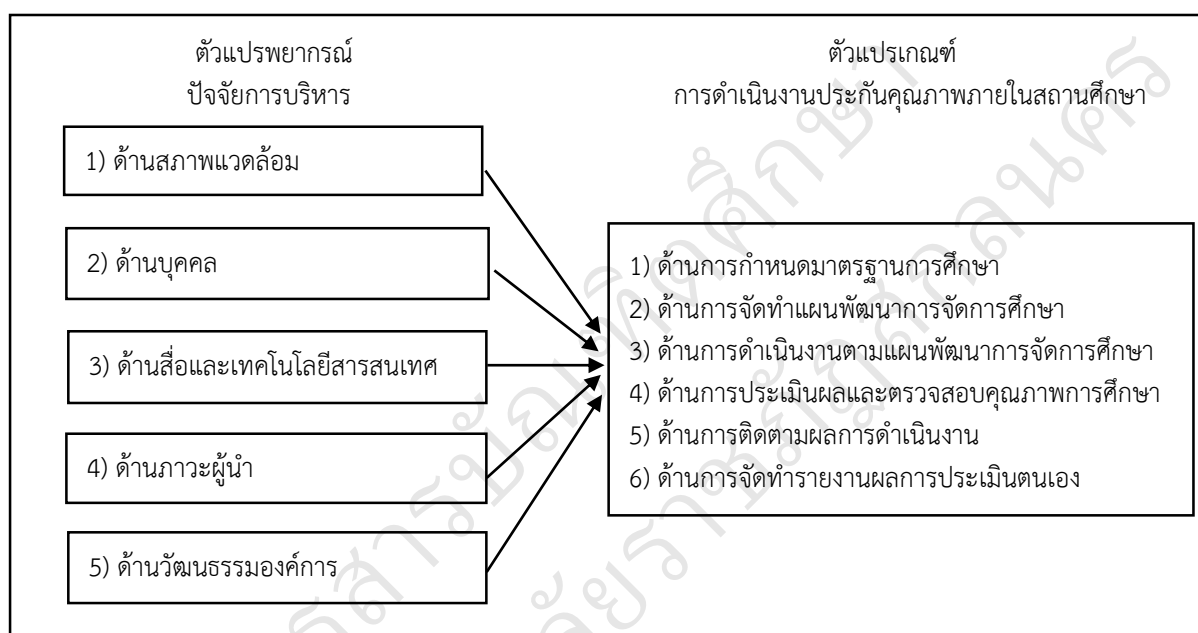
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารโดยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน วัชรวิศา อรุณกิตติพร, 2561, หน้า 21), มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994 อ้างถึงใน กนกรัฐ ธรรมรักษ์, 2566, หน้า 40–41), เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1994 อ้างถึงใน พงศกร ปันปัญญา, 2566, หน้า 53), ไคเซอร์ (Kaiser, 2000 อ้างถึงใน วรณิ เคนสมุท, 2560, หน้า 47–49), ฮอย และ มิเกล (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน ญัฐดนัย วงษานาว, 2564, หน้า 21–22), สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559 อ้างถึงใน สุกัญญา นามธรรม, 2565, หน้า 38–39), ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 144 อ้างถึงใน จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ, 2564, หน้า 27), อนุพงศ์ ไชยบุตร (2564, หน้า 30–47), จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 32–61), ทศนีย์ อุทัยแสน (2565, หน้า 28–34) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาความสอดคล้องของตัวแปรที่มีความถี่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ปัจจัยการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านบุคคล 3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านวัฒนธรรม

องค์การ สำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 17) มาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรวิจัย การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และ 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 โรงเรียน รวม 1,365 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566, หน้า 6-10)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และลักษณะของเครื่องมือ

3. ร่างข้อคำถามจากนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน (2564, หน้า 19)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่าย และเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา (Wording) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของการวิจัย (IOC: index of item-objective congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. เขียนคำร้องต่องานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบส่งผ่านระบบออนไลน์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ดทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์

3. เมื่อได้รับผลการทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารและระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.15	.50	มาก
2. ด้านบุคคล	4.22	.48	มาก
3. ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	.50	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	4.24	.49	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.28	.45	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	.42	มาก

จากตาราง 1 ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .45) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .49) ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .48) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .50) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .50) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.47	.40	มาก
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.49	.38	มาก
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.51	.36	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.46	.38	มาก
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน	4.48	.38	มาก
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.49	.40	มาก
เฉลี่ยรวม	4.48	.32	มาก

จากตาราง 2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .32) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .36) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .38) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .40) ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .38) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .40) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .38) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตาราง 3 ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1.000						
X ₂	.267**	1.000					
X ₃	.293**	.361**	1.000				
X ₄	.298**	.297**	.409**	1.000			
X ₅	.387**	.334**	.297**	.375**	1.000		
X	.346**	.471**	.437**	.457**	.429**	1.000	
Y	.536**	.604**	.563**	.601**	.704**	.814**	1.000

** p ≤ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .814$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_5y} = .704$) ด้านบุคคล ($r_{x_2y} = .604$) ด้านภาวะผู้นำ ($r_{x_4y} = .601$) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($r_{x_3y} = .563$) และด้านสภาพแวดล้อม ($r_{x_1y} = .536$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	sig
ค่าคงที่ (a)	.815	.108		7.553**	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x ₅)	.295	.023	.393	12.870**	.000
ด้านบุคคล (x ₂)	.162	.017	.284	9.637**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (x ₄)	.140	.018	.236	7.740**	.000
ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (x ₃)	.118	.019	.194	6.405**	.000
ด้านสภาพแวดล้อม (x ₁)	.106	.016	.180	6.131**	.000

R = .892, R² = .796, S.E._{est} = .142, F = 37.588, P = .000

** p ≤ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการบริหาร 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x₅) ด้านบุคคล (x₂) ด้านภาวะผู้นำ (x₄) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (x₃) และด้านสภาพแวดล้อม (x₁) มีค่าประสิทธิ์ภาพในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .796 แสดงว่าปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 79.60

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .393Z_5 + .284Z_2 + .236Z_4 + .194Z_3 + .180Z_1$$

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมีการกำหนดแนวทาง วางแผน จัดการ และควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้การบริหารงานสถานศึกษามีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ และต่อจัดการศึกษาอย่างสูงสุด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, หน้า 21) กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้น ปัจจัยการบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พันธ์ แซ่แต้ (2560, หน้า 151) เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 4) ระบุว่า สถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา และนำผลการประเมินคุณภาพภายในดังกล่าวมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนามาตรฐานหรือพัฒนาเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรมตริวิเศษ (2562, หน้า 119) เรื่อง สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบุคคล ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลต่อการดำเนินคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ สราวุธ วิบูลย์กุล (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกับองค์การใดองค์การหนึ่งได้ และการบริหารสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์การ โดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์โดยรอบขอบเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและบุคลากร สามารถเพิ่มความเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ช่วยให้บริการมุ่งหมายขององค์การมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ปัจจัยการบริหารกับจึงมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะปัจจัยการบริหารจะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ ไชยบุตร (2564, หน้า 147–148) พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน ยอมรับในความสามารถและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ มาร์ควาร์ดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994 อ้างถึงใน กนกรัฐ ธรรมรักษ์, 2566, หน้า 41) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่สนับสนุนจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ การเคารพสิทธิศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันความเป็นมนุษย์โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และองค์การแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อที่จะทำงานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ ไชยบุตร (2564, หน้า 148–149) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) ด้านบุคคลส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยการแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายมาปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรภพ แก้วใจ (2563, หน้า 91–92) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สอดคล้องกับ ทศนะของ ธิตาภา จันปุม (2564, หน้า 51–52) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้โรงเรียนสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน มีนวัตกรรมทางการศึกษา หรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีห้องสมุดที่จัดหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า มีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี มีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตพัฒนาและเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ แซ่แต้ (2560, หน้า 142–143) เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

4) ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น อุทิศตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการใช้อำนาจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตน

กระตุ้นขึ้นำ จูงใจให้บุคคลอื่นเกิดการยอมรับ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันทับ (2565, หน้า 166) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติ กำหนดกฎเกณฑ์ และค่านิยมให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อเสริมวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1994 อ้างถึงใน พงศกร ปันปัญญา, 2566, หน้า 53) กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะสร้างวัฒนธรรมโดยยึดถือว่าการสร้างวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด สถานภาพต่าง ๆ เป็นเรื่องรองในการปฏิบัติงาน มีการให้รางวัลโดยผ่านการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ต๊ะนัย (2565, หน้า 100) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตามแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ แล้วคัดสรรนำมาเป็นกรอบแนวคิดได้ปัจจัยการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านบุคคล 3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในพิจารณาจากแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 17) มาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรวิจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และ 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติ กำหนดกฎเกณฑ์ และค่านิยมให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อเสริมวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 302 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบุคคล ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.60 กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถกำหนดแนวทาง วางแผน จัดการ และการควบคุมกำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมการจัดบรรยากาศให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน มีการยอมรับในความสามารถ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรมีการแต่งตั้งครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาร้อยละ 1 ครั้ง โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

1.3 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนั้น สามารถนำเอาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มาดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยแยกพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่จะเอื้อ และตรงตามบริบทของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกัฐ ธรรมรักษ์. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชธภพ แก้วใจ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฐิตาภา จันทุม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐณัย วงษาเนา. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ อุทัยแสน. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนาโควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ทิพวรรณ อ่วมทอง. (2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศกร ปันปัญญา. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พงษ์พันธ์ แซ่แท้. (2560). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียน นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ์ เคนสมุทร. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ จันทับ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สรารุณ วิบูลย์กุล. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2566). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566. ชลบุรี: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- _____. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2567). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา นามธรรม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธรรม ตรีวิเศษ. (2562). สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุภาพร ติงนัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพาะเย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ ทนาคดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน
โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
THE ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING THE OPERATION BASED ON TEACHING AND
LEARNING STANDARDS USING DISTANCE LEARNING TELEVISION (DLTV) IN SMALL-SIZED SCHOOLS
UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

หนึ่งฤทัย อินทร์ประสงค์^{1,*} ลินดา นาคโปย² และ พรทิพย์ อ้นเกษม²

Nuengruethai Inprasong^{1,*}, Linda Narkpoy² and Pornthip Onkasem²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: teacherplengeiei@gmail.com

รับบทความ 9 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 1 พฤศจิกายน 2567 ตอรับบทความ 5 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 181 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 96.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z'Y = .447Z_4 + .443Z_1 + .131Z_2 + .077Z_3$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร, การดำเนินงานโรงเรียน, มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน, การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of administrators' digital leadership, 2) the operations based on the teaching and learning standards using distance learning television (DLTV) in small-sized school, 3) determine the relationship between administrators' digital leadership and the operations based on the teaching and learning standards using distance learning television (DLTV) in small-sized schools, and 4) identify administrators' digital leadership affecting the operations based on the teaching and learning standards using DLTV in small-sized schools. The research sample consisted of 181 participants, including school administrators and teachers under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year. The sample size was determined using the table of Krejcie and Morgan, then sampling the sample using a multi-stage sampling. The research instrument was a set of questionnaires with the reliability of .98. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) The administrators' digital leadership was overall at a high level, with mean scores ranging from high to low in the following categories: professionalism, vision, digital citizenship, and creating a learning culture; 2) The operations based on the teaching and learning standards using DLTV in small-sized schools was rated overall at a high level, with mean scores ranging from high to low in the following categories: management, teaching and learning management, and student quality; 3) The digital leadership of administrators had high positive correlation with operations based on the teaching and learning standards using DLTV in small-sized schools, at the .01 level of significance; and 4) The digital leadership of administrators comprised four aspects, which affected the operations based on the teaching and learning standards using DLTV in small-sized schools. These variables included digital citizenship, vision, creating a learning culture, and professionalism, with the .01 level of significance. They could predict at 96.40 percent and be written in the predictive equation form of standardized score as follows: $Z'Y = .447Z_4 + .443Z_1 + .131Z_2 + .077Z_3$

Keywords: Digital Leadership of Administrators, School Operation, Teaching and Learning Management, Distance Learning Television (DLTV)

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก ซึ่งการพัฒนาทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นลำดับ แนวโน้มในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเป็นหนึ่งในปัญหา

สำคัญที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน ส่วนใหญ่ พบปัญหาความขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียนหรือครูจบไม่ตรงวิชาเอก ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนครู สร้างความเสมอภาคในการศึกษา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ทางช่องทีวี ได้ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้ได้ ทุกช่วงเวลา และไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่อีกต่อไป หลักการจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ตามยุทธศาสตร์มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในการดำเนินการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างจริงจัง และอำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง มีความเป็นผู้นำด้วยความมุ่งมั่น และนำพาครูทุกคน ทุกฝ่าย ตระหนัก เห็นความสำคัญและให้ความสำคัญร่วมมือดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง ส่งเสริม สนับสนุนให้มีเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียน และจำนวนนักเรียน รวมถึงการกำกับดูแลให้มีการติดตั้งโทรทัศน์ ให้มีความสูงเหมาะสมกับระดับสายตานักเรียน จัดหา ส่งเสริม กำกับ ดูแลให้มีคู่มือครูสอนทางไกลผ่านแผนการจัดการเรียนรู้รายชั่วโมง และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของทุกห้องอย่างสม่ำเสมอ (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษาและจากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้มีทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นและบริบทของหน่วยงาน โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้โรงเรียนขนาดเล็ก มีการใช้สื่อ DLTV ตามศักยภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2563, หน้า 28) ซึ่งพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ยังไม่มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) จึงควรจัดให้มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นเรื่องที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนและเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2563, หน้า 51)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม อีกทั้งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว มีการสร้างแรงบันดาลใจ และสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถด้านดิจิทัลในการนำข้อมูลที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้อย่างไม่จำกัด มีความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในโอกาสต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมทางดิจิทัล และเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางดิจิทัลได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ ความคิด ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จของผู้เรียน มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และมีผลงานที่โดดเด่น มีความพยายาม อดทน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถบริหารจัดการข้อมูลทางดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ มีพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์อย่างสมดุลและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเข้าร่วมเครือข่ายทางเทคโนโลยีโดยตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในระเบียบกฎหมายของสังคมโดยไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น เข้าใจถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงและปกป้องผู้เรียน บุคลากร และสังคมจากความเสี่ยงออนไลน์ จัดการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้

การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้กับผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการวางแผน ขับเคลื่อน การสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ทำให้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเตรียมการสอน การเตรียมเนื้อหา สื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีการกำกับ ดูแล และช่วยเหลือผู้เรียนในการทำกิจกรรม มีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดสภาพห้องเรียนให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA และมีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ครู หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 8-16) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรวิจัยการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพ มาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีการนำวิธีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมาใช้ในการสอนในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

นพพล พลเยี่ยม (2562, หน้า 30) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ระดับคุณภาพด้านคุณลักษณะ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

ศิวสมน แปนทิมน (2562, หน้า 23) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตร มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมพึงประสงค์ของผู้เรียน มีผลการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความรู้

ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีพัฒนาการในด้านการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิด คำนวณ การคิดวิเคราะห์ที่คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยและการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

พิศนา แคมมณี (2560, หน้า 109) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ว่าแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนหรือขั้นตอนในการดำเนินการสอนไว้ว่า วิธีสอนแบบใดแบบหนึ่งก็คือ ขั้นตอนในการดำเนินการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ดังนั้น ผู้สอนจึงควรศึกษาให้เข้าใจลักษณะเด่นหรือแก่นสำคัญของแต่ละวิธีเพื่อช่วยให้สามารถใช้วิธีแต่ละวิธีได้อย่างเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของวิธีนั้น ๆ

สมเกียรติ สรรคพงษ์ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนในชั้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ควรดำเนินการ ดังนี้

1) ครูนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่แก่นักเรียน ให้สามารถเข้าใจเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมที่ควรเสริมในช่วงนี้ ได้แก่ กิจกรรมเปิดสมองด้วย BBL

2) เปิดรับสัญญาณการออกอากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากสถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและปฏิบัติกิจกรรมตามโรงเรียนต้นทาง

3) กำกับ ดูแล สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ครูแนะนำอธิบายเพิ่มเติมตามความจำเป็น กรณีครูต้องสอนมากกว่า 1 ห้องเรียนในเวลาเดียวกัน ควรศึกษากิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้อย่างละเอียด เพื่อวางแผนการใช้เวลาในการหมุนเวียน สับเปลี่ยนการกำกับดูแลห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้กำกับห้องเรียน

มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 6) ระบุว่า มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การเตรียมการก่อนการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดการเรียนการสอนของครูปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ 3 การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 4 การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ไพโรจน์ จำนงผล (2563, หน้า 83) กล่าวว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดเตรียมห้องเรียนให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนการสอนและตรวจสอบสัญญาณการแพร่ภาพการสอนของโรงเรียนต้นทางเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอน ได้บอกขอบข่ายการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนและมีการทำความเข้าใจให้กับนักเรียนในการเรียนรู้กับโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เตรียมสื่ออุปกรณ์ ใบงาน วิธีการสอนและเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายให้นักเรียนเข้าใจง่ายกระตุ้นให้นักเรียนจดบันทึกความรู้ และได้จัดกระบวนการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ทำให้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเตรียมการสอน การเตรียมเนื้อหา สื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีการกำกับ ดูแล และช่วยเหลือผู้เรียนในการทำกิจกรรม มีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต่อไป

3. ด้านการบริหารจัดการ

มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 6) ระบุว่า มาตรฐานด้านการบริหารจัดการว่า ประกอบด้วย ตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทาสตูดอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่ 3 การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตัวชี้วัดที่ 4 การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวชี้วัดที่ 6 การนิเทศภายใน

นิตา หนั่นดี (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ดำเนินงานในการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม การปรับหลักสูตรสถานศึกษา การใช้สื่อเสริมในการจัดการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และการวัดประเมินผลการจัดการศึกษา

ไพโรจน์ จำนงผล (2563, หน้า 83) กล่าวว่า การบริหารจัดการว่า หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยจัดให้มีอุปกรณ์เชื่อมต่อครบทุกห้องเรียน มีภาพและเสียงคมชัดเหมาะสมกับระดับสายตาและความแข็งแรงปลอดภัย มีผู้รับผิดชอบควบคุม ดูแลอุปกรณ์ และมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู มีการจัดทาสตูดอุปกรณ์และส่งเสริมให้ครูจัดทำหรือพัฒนาสื่อ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ประติมา แก้วบุญมา (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการ ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล ว่าหมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ การบริหารการจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล จำเป็นต้องมีการบริหาร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ตามขั้นตอนการดำเนินการของวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (P) การปฏิบัติตามแผน (D) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A) ซึ่งแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดทาสตูดอุปกรณ์ จัดสภาพห้องเรียนให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA และมีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักคือ ผู้นำ หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้น และมีคุณลักษณะสำคัญ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120-121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 889–891) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่

1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

กวิทร์ บินสะอาด (2564, หน้า 9–10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน แผนกลยุทธ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีจรรยาบรรณ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บูรณาการเทคโนโลยีสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น

2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร ด้วยการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลาตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น และชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล

3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากร ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ การจัดสรรเวลาทรัพยากรและการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยีการอำนวยความสะดวก และการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้ความสนใจการวิจัยทางการศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีและการประเมินผลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

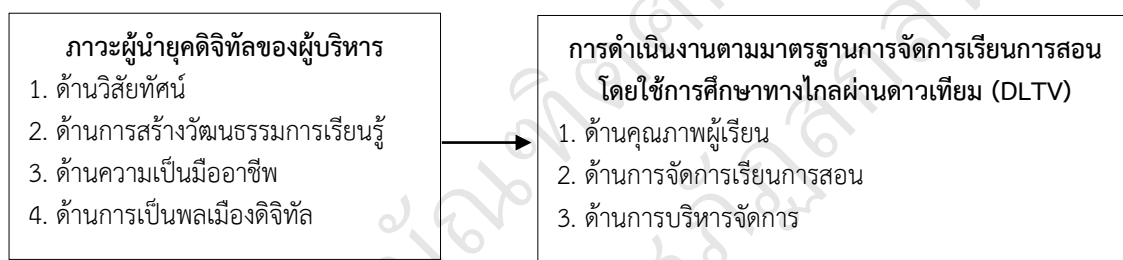
4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง การส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการการวิเคราะห์ข้อมูล

สารสนเทศ ในสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา จัดการข้อมูลและสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบดิจิทัล มีการแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ จัดการข้อมูล และสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบดิจิทัล เป็นต้น

5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมสร้างแรงจูงใจกับครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารและแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 65 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครู จำนวน 275 คน รวมจำนวน 340 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2567, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 181 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเขียนคำร้องเสนองานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการเสนอต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ส่งผ่านระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ AMSSS+) ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ด ทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน โดยค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร และการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.12 และเป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 61.88 อายุผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.88 อายุอยู่ระหว่าง 30–40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 อายุอยู่ระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 และอายุอยู่ระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 ปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.83 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 88.95 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.08 รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 วิชาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 รองลงมา 5–10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.97 มากกว่า 15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.44 และ 11–15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81

การวิเคราะห์ระดับระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ 4) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร	n = 181		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	.63	มาก	2
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.27	.71	มาก	4
3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.33	.71	มาก	1
4. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.28	.70	มาก	3
รวม	4.30	.64	มาก	

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .71) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .63) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .70) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = .71)

การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)	n = 181		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.34	.57	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.41	.54	มาก	2
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.42	.55	มาก	1
รวม	4.39	.58	มาก	

จากตาราง 2 การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .55) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .54) และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .57)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถทันต่อยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสาร การศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ และพร้อมที่จะลงมือเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยตัวเอง สอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 353) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหาร การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สอดคล้องกับ กะรัต ทองใสพร (2566, หน้า 265) กล่าวว่า มีการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมองใส่ใจ มองเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติ หรือผู้ได้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีบรรยากาศเชิงบวกสามารถดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการการ รวมถึงการสร้างแนวคิดที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถดำเนินให้เกิดขึ้นได้จริง การบริหารที่ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป มีการยืดหยุ่น และสร้างความสนุกสนานในการทำงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ได้จากการมีส่วนร่วมของทุกคน ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายความสำเร็จที่เหมือนกัน สอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม (2567, หน้า 141) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวิธีการจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีการถ่ายทอดสัญญาณภาพและเสียงส่งจากต้นทางไปยังปลายทางผ่านระบบดาวเทียม โดยผู้สอนมีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาความรู้ มวลประสบการณ์ ผ่านสื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบการสื่อสารแบบ

สองทางถึงแม้ว่าผู้เรียนและผู้สอนจะไม่อยู่ในห้องเดียวกันก็ตาม เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้อย่างครอบคลุมทุกระบบการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ สอดคล้องกับมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 1) ระบุว่า การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ทางช่องทีวี สามารถเรียนรู้ได้ทุกช่วงเวลา และไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่ เป็นการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนจากห้องเรียนในโรงเรียนวังไกลกังวล หรือโรงเรียนต้นทาง ส่งตรงไปยังห้องเรียนในโรงเรียนในพื้นที่ต่าง ๆ หรือโรงเรียนปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณิ แจ่มใส (2561, หน้า 37) กล่าวว่า การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาประเทศ โดยการนำระบบทางไกลผ่านดาวเทียม มีอุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีการสื่อสารมาประยุกต์ใช้เข้าด้วยกัน เพื่อกระจายองค์ความรู้สู่ประชากรในภูมิภาคห่างไกล ให้ได้มีโอกาสทางการศึกษาและเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้เด็กในพื้นที่ห่างไกล และขาดแคลนครูได้เข้าถึงการเรียนภาคพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกับเด็กในเมือง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราวุฒิ อินบั่น (2565, หน้า 679) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาหัวเมือง-แจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียน การสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ มานิตย์ สีสง่า (2565, หน้า 4) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องมีความเชี่ยวชาญ มีการสังเคราะห์ การสร้างสรรค์ ความเคารพและจริยธรรม ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าด้วยกัน สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการชักจูงหรือชี้นำ ให้บุคคลปฏิบัติงานจนสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ล้วนปสิธิสกุล (2562, หน้า 124) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สามารถการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น และครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บุษพา พรหมหลง (2563, หน้า 71-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชาญชัย ประพาน (2567, หน้า 29) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารและการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (X_2) และด้านความเป็นมืออาชีพ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .964 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 96.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z'Y = .447Z_4 + .443Z_1 + .131Z_2 + .077Z_3$

จากผลการวิจัยสามารถนำอภิปรายผลตามตัวแปรได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล สอดคล้องกับ กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า 9–10) กล่าวว่า ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นการเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมสร้างแรงจูงใจกับครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลายสามารถพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ไปใช้โดยการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปพัฒนางานในส่วนที่เกี่ยวข้องและเอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 889–891) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา พรหมหลง (2563, หน้า 71–82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน สอดคล้องกับ จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ ว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันขององค์กร

มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สอดคล้องกับ ญัตติฯ พรพทศยกิจ (2564, หน้า 8-9) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย รวมถึงอธิบาย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนกับบุคลากร เพื่อพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษา จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารและบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียน ให้ความสำคัญพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาคำถามความรู้ในการนำไปต่อยอดด้วยกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นทิศทางวิกฤติและโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รวมไปถึงมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ทันสมัย กล้าตัดสินใจ ปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถนำผลของการเปลี่ยนแปลงนั้นมากำหนดเป้าหมาย วางแผน และพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขวิกฤติหรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นในการสร้างประโยชน์และนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตและการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นคุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภมรรรณ แปนทอง (2561, หน้า 2687-2696) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฐ ภูมิรินทร์ (2562, หน้า 207-220) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านความเป็นมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ สอดคล้องกับ พนิดา ไสดรงค์ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า ด้านความเป็นมืออาชีพไว้ว่า เป็นผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายซึ่งสอดคล้อง สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120-121) กล่าวว่า ด้านความเป็นมืออาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนปลายทาง ดำเนินการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภมรรรณ แปนทอง (2561, หน้า 2687-2696) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ทิพากร ดวงแก้ว (2556, อ้างถึงใน วิถีชีวิต จันทร์แมน, 2564, หน้า 38-40) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษา

4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกมาด้วยการสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในการทำงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทดลองนวัตกรรมใหม่ มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-279) กล่าวว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเร่งสร้างวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษาควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษา และสถานศึกษามีกระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายจากการทำงานร่วมกันขององค์กรโดยใช้บุคคล ทรัพยากรอื่น ๆ และกระบวนการที่เอื้อให้บุคคลทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พระธนพงษ์ วงสมธิ (วงศ์ประเทศ) (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กร มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้ออกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่เป็นแนวทางในการกระบวนการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ การบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล จำเป็นต้องมีการบริหาร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพร เกิดเรือง (2560, หน้า 180-182) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัยได้รับ คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีการจัดหาเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมทางดิจิทัลดิจิทัล และเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางดิจิทัลได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

สรุป

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 96.40

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างการยอมรับในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ที่ต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ หรือแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยหลักการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร

1.2 จากการศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิธีการและหาแนวทางให้ครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ในการสังเกตและประเมินการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.3 จากการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านความเป็นมืออาชีพการดำเนินงานตามมาตรฐานส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กวิทร์ ปินสะอาด. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(2), 262–268.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.

- จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล:องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพรณ์ภูฏ ภูมิรินทร์. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 11(1), 207–220.
- ชาญชัย ประพาน (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 11(2), 19–29.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- จิตติวรา จันทรแมน. (2564). การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษานาเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐธินา พรหมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสกุล. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แหมมณี. (2560). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตา หนันดี. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพพล พลเยี่ยม. (2562). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสายธาร 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: นอร์ทกรุงเทพ.
- บุบผา พรหมหลง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประติภา แก้วบุญมา. (2565). แนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- พนิดา โสสงศ์. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระณพพงษ์ วงสเมธิ (วงศ์ประเทศ). (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย.
- พระมหาไพจิตร อุตตมมโม. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารนิสิตวัง, 26(1), 141–150.
- ไพโรจน์ จำนผล. (2563). การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์, 1(2), 83–84.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภมรรรณ เป้นทอง. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. Veridian E-Journal, Silpakom University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 7(3), 2687–2696.
- มานิตย์ สีสง่า. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9(3), 4–20.

- ศวัสมน แป้นทิม. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สรารุณี อินปิ่น. (2565). การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาหัวเมือง-แจ้ซ้อนอำเภอมืองปาน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ แจ่มใส. (2561). แนวทางในการส่งเสริมการนำ e-DLTV มาใช้ในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมเกียรติ สรรคพงษ์. (2562). รูปแบบการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียน ประชารัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563–2565). ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (256). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อติพร เกิดเรือง. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 3(1), 180–182.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์. 2564. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การประชุมผลงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. วันที่ 24 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.V. (1970). Detemining Size for Research Activites. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608–609.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**
SCHOOL ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' WORK
MOTIVATION UNDER CHONBURI RAYONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธนวัฒน์ ปริณญาวาณิช^{1,*} ลินดา นาคโปย² และ พรทิพย์ อันเกษม²
Thanawat Parinyavanit^{1,*}, Linda Narkpoy² and Porntip Onkasem²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: thanawatts.1@gmail.com

รับบทความ 7 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 4 พฤศจิกายน 2567 ตอบรับบทความ 6 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครู จำนวน 323 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่ และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมมติฐานสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 91.00 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูป

คะแนนดิบ คือ $Y' = .201 + .384X_2 + .338X_3 + .138X_4 + .095X_1$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .428Z_2 + .388Z_3 + .183Z_4 + .102Z_1$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the level of school administrators' transformational leadership; 2) investigate the level of teachers' work motivation; 3) determine the relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation; and 4) identify school administrators' transformational leadership that affected teachers' work motivation. The sample consisted of 338 administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong in the 2023 academic year. As for the 17 school administrators and 323 teachers, the sample size was determined based on the Krejcie and Morgan scale and multi-stage sampling. The research instrument was a set of questionnaires, with the reliability of .97. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) School administrators' transformational leadership, overall and each aspect, was at a high level, with mean scores ranging from highest to lowest: intellectual stimulation, ideological influence, inspirational motivation, and individualized consideration, respectively; 2) Teachers' work motivation, overall and each aspect, was also at a high level. The variables were ranked with mean scores ranging from high to low: work success, respect, work environment, professional advancement, and salary or compensation, respectively; 3) School administrators' transformational leadership and teachers' work motivation had the highest positive correlation at the .01 level of significance; and 4) The school administrators' transformational leadership that affected teachers' work motivation, ranging from high to low predictive power, comprised: inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and ideological influence. They could predict teachers' work motivation at 91.00 percent, and be written as a forecasting equation in raw and standardized score forms as $Y' = .201 + .384X_2 + .338X_3 + .138X_4 + .095X_1$ and $Z'Y = .428Z_2 + .388Z_3 + .183Z_4 + .102Z_1$.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Work Motivation, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ชัยวัฒน์ พนมวรชัย, 2563, หน้า 3) ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 ระบุว่า การจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษา ความเสมอภาค และประสิทธิภาพทางการศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน (สำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 12) ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เป็นผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน นอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดีแก่ผู้เรียน ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยสร้างคน สร้างชาติในสังคมยุคใหม่ (พระมหาตุ้ย คำหน่อ และพระสมุห์พุฒพงษ์ พุทธิวงโส, 2564, หน้า 14)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทย การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ ทুমเทกกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (นรา สมประสงค์, 2563, หน้า 8–9) ดังที่ ญัฐนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับ อรุณา จันทนป (2561, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลที่เป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาวินัยพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการองค์การของผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มใจ ทุมเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลัง สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร มีความเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและผู้อื่น รู้วิธีตอบสนองความต้องการของตนและผู้อื่น และกลายเป็นคนที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรสา เพชรน้อย, 2560, หน้า 20) โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่นำพาการปฏิรูปด้านการศึกษาทุกด้านสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับ "ภาวะผู้นำ" ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง จนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560, หน้า 12)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจูงใจประจักษ์ให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำเกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจจึงจะประสบผลสำเร็จ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 31) สอดคล้องกับ บาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์, 2564, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองและมองประโยชน์ของกลุ่มองค์กรเป็นหลัก ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปและได้รับการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง

จากการรายงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ด้านบุคลากรยังมีจุดอ่อน เนื่องจากภาระงานที่ครูได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนมีจำนวนมากซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพเกิดความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ระบุแนวทางพัฒนาคุณภาพครูในสังกัดโดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ส่งเสริมความก้าวหน้า ลดภาระงานที่นอกเหนืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565, หน้า 49–63)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนา ต่อยอดและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพต่อการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการ สร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น สร้างวัฒนธรรมอันดีต่อกัน มีศักยภาพจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และพัฒนาความสามารถเพื่อนำความรู้ความสามารถประโยชน์ที่ได้สู่การพัฒนาต่อยอดองค์การให้ยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน การจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์การทำงาน ความมั่นคงด้านอารมณ์ รวมถึงมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและต่อผู้ร่วมงาน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้ เกิดความเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ เสียสละในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจที่ใฝ่ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู มีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้นบุคลากรให้กระตือรือร้นในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถเพื่อเป็นที่ยอมรับจนเกิดความภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและครูร่วมกันด้วยแนวทาง

วิธีการใหม่ ๆ ทั้งกระตุ้นความพยายามของครูเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นมั่นใจแก่ครูต่อการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มองปัญหาเป็นความท้าทายตนเอง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือครู เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูแต่ละคน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนต่อความเจริญก้าวหน้าของครู มีอิสระทางความคิดรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเป็นเหตุเป็นผล เปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างของบุคคล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลบุรี ระยอง ที่แสดงออกถึงความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ครู ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้ครูแต่ละบุคคลริเริ่มสร้างสรรค์ทำงาน มีความมานะและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูแสดงออกถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ ครูใช้ประสบการณ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ ครูมีแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทนอดกลั้น ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รู้จักป้องกันปัญหาสามารถจัดการกับปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในตนเอง มีความผูกพัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมหรือบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของครูที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความมั่นคงปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู มีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน หมายถึง ครูได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครู ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมจากการทำงาน ได้รับการสร้างหรือส่งเสริมขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารมีความเป็นธรรมจากการให้ผลประโยชน์แก่ครู

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ครูแสดงออกถึงการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน เกิดความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ครู โดยมีอิสระในการตัดสินใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลบุรี ระยอง

ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลบุรี ระยอง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

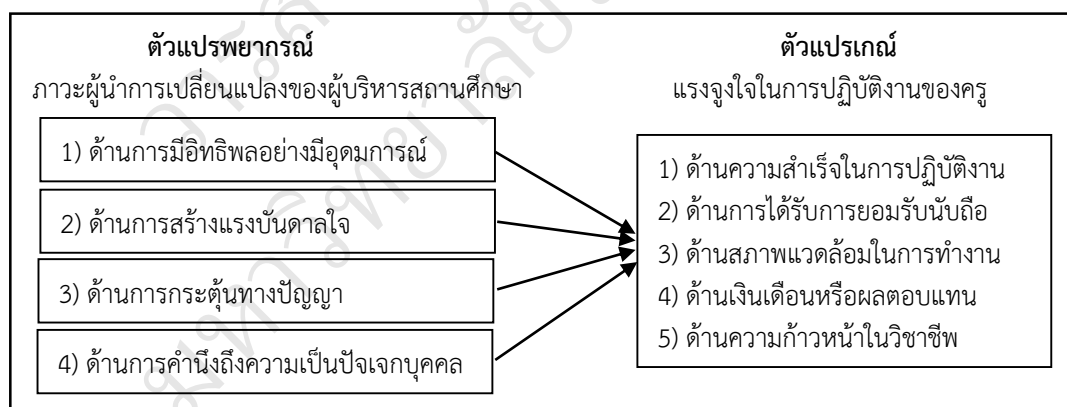
การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้วิจัยนำทฤษฎีของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน อรรถวณิช ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 34–36) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามที่กระชับและชัดเจน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไขในปัจจุบันของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวคิดแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 อ้างถึงใน อรรถวณิช ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 59–61), เฮร์แมน (Herman, 1970 อ้างถึงใน ภูวิช สิงสิดา, 2564, หน้า 34–35), มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563, หน้า 11–12), บาร์นาร์ด (Banard, 1972, pp. 142–149), เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน อภิชาติ คงเพชร, 2565 หน้า 42–43), วรูม (Vroom, 1970, pp. 33), วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561, หน้า 12), เฮร์เบิร์ก (Herzberg, 1978 อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564 หน้า 37–38), บุคยมาส ผาติ (2563, หน้า 71), บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 147) โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกัน มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรการวิจัยครั้งนี้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน 5) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 เฉพาะสหวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 2,644 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566, หน้า 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ปีการศึกษา 2566 เฉพาะสหวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 338 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครู จำนวน 323 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่าย และเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษ จำนวน 5 ท่าน ไปพิจารณาความสมบูรณ์ความถูกต้องและตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตอนที่ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน รวม 23 ข้อ โดยหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.95 ตอนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ด้าน รวม 25 ข้อ โดยหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.99 โดยมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.93 และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. เขียนคำร้องเสนอต่องานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ส่งผ่านระบบออนไลน์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ดทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 338 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อได้รับผลการทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาคู่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficients) ซึ่งพิจารณาระดับความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 362-363)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 338			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	.37	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	.39	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.43	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.38	.45	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.42	.38	มาก	

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .43) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.37) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .39) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .45) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 338			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.50	.36	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.46	.38	มาก	2
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.45	.39	มาก	3
4. ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน	4.38	.55	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.44	.38	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.45	.34	มาก	

จากตาราง 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .34) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .38) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .39) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .38) และด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .55) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 3 ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	.604**	1.000				
X ₃	.582**	.647**	1.000			
X ₄	.738**	.682**	.595**	1.000		
X	.850**	.823**	.823**	.892**	1.000	
Y	.722**	.865**	.833**	.781**	.935**	1.000

**P ≤ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .935$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x2y} = .865$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x3y} = .833$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x4y} = .781$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x1y} = .722$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	AdjR	B	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (a)				.201	.077		2.593	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.865	.749	.748	.384	.022	.428	17.278**	.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.937	.877	.877	.338	.020	.388	16.931**	.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.952	.906	.905	.138	.021	.183	6.683**	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.954	.910	.909	.095	.024	.102	4.027**	.000

R = .954, R² = .910, S.E._{est} = .104, F = 16.220, P = .000

**P < .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ R² เท่ากับ .910 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 91.00

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = .201 + .384X_2 + .338X_3 + .138X_4 + .095X_1$$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .428Z_2 + .388Z_3 + .183Z_4 + .102Z_1$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นผู้หนึ่งที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น การวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูด้านต่าง ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองความก้าวหน้าและความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา (2564, หน้า 105) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาครูในสังกัดโดยระบุแนวทางพัฒนาคุณภาพครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้า ลดภาระงานที่นอกเหนืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

เรียนรู้ของครูให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูให้มีอิทธิพลเพื่อเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่มีความสำคัญมากต่อครู ทำให้การทำงานของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะการทำงาน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์กร และมีการจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานมีความมานะและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ อรุณา จันทนป (2561, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร บรรยากาศก็เป็นส่วนที่ทำให้ครูเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภพรดา จานงประโคน (2561, หน้า 92) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ทางสังคม สร้างเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอย่างเข้มแข็งให้ครูได้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อครูพบปัญหาผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น รับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปพร้อมกัน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครู เพราะครู คือ บุคลากรที่สำคัญขององค์กรในการพัฒนาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นุรีย์ห์ หะแว (2564, หน้า 35) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มใจ พยายาม และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล สอนใหม่ (2563, หน้า 80) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีแนวทางการกระตุ้นให้ครูเห็นถึงความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่ครู มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน กระตุ้นครูให้กระตือรือร้นในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจผ่านการใช้คำพูดที่เสริมกำลังใจให้แก่ครู สร้างความเชื่อมั่นว่าการทำงานจะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ทำให้ครูเกิดความภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับโอเก้ มันชิ และวาลัมบวา (Oke, Munshi & Walumbwa, 2009 อ้างถึงใน ธัญญา มาตัง, 2563, หน้า 41) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ที่จะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร โดยจะต้องทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้ผู้ตามเห็นถึงความมั่นใจในองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2563,

หน้า 148) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ กระตุ้นให้ครูหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ พร้อมสร้างความมั่นใจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้ สอดคล้องกับ เนตรนภา เจตน์จำนง (2564, หน้า 27) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการทำงานให้เกิดประสิทธิผล โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา (2564, หน้า 102) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือครู เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูแต่ละคน ชี้แนะแนวทางหรือแนะนำความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเจริญก้าวหน้าของครูทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเป็นเหตุเป็นผล ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของบุคคล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ไป สอดคล้องกับ ภัสรารัตน์ จอมโชติ (2563, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นคุณค่า และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกขันธ์ กรรมกร (2566, หน้า 409) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ความสามารถแก่ผู้ร่วมงานได้จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพ ความศรัทธา ความไว้วางใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความภาคภูมิใจและผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีการเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับนับถือ รวมทั้งภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญธิดา พิมพ์พา (2563, หน้า 60-61) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยนำทฤษฎีของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน อรรชรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 34–36) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน 5) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการกระตุ้นให้ครูเห็นถึงความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่ครู มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน กระตุ้นครูให้กระตือรือร้นในการทำงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการให้คำพูดที่เสริมกำลังใจให้แก่ครู อำนาจความสะอาดต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างความเชื่อมั่นว่าการทำงานจะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ทำให้ครูเกิดความภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 338 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครู จำนวน 323 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.00 กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ดังข้างต้นจะสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำองค์การ สร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมอันดีต่อกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพของครู ให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน การที่ครูแสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ ส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้สูงขึ้น เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูในการปฏิบัติงานและการพัฒนานตนเอง อีกทั้งยอมรับฟังความ

คิดเห็นและแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ให้ครูมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์การทำงาน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

1.2 จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรมีแนวทางในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับครูอย่างชัดเจนและเป็นธรรม จัดสวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ครูเพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ชนกชนม์ ธรรมการ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 10(2), 413-414.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญญา มาศแดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นุริย๊ะ หะแว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นรา สมประสงค์. (2563). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรนภา เจตน์จันงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุศยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระมหาตุ้ย คำหน่อ และพระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิงโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”.
วารสารภาวนาสารปริทัศน์, 1(3), 14.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูวิศ สิงสีดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- ภัทรารัตน์ จอมโชติ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรดา จานงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชญธิดา พิมพ์พา. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(2), 60–61.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. เข้าถึงได้จาก
https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf. 18 กันยายน 2566.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- อรสา เพชรนัย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรอุมา จันทปน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Barnard. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Measurement.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

DEVELOPMENT OF A LEARNING MANAGEMENT TOOL FOR MATHEMATICS ON ADDITION,
SUBTRACTION, MULTIPLICATION, AND DIVISION OF WHOLE NUMBERS FOR GRADE 4 STUDENTS

ดวงจันทร์ บรรลือ^{1,*} อัจฉรีย์ พิมพิมูล² และ อุดมเดช ทาระหอม³

Duangjan Banlue^{1,*}, Ajcharee Pimpimool² and Udomdet Tharahom³

¹สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี 34000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี 34000

³คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี 34000

¹Program in Computer and Information Technology for Education,
Faculty of Computer Science, Ubonratchathani Rajabhat University,
Ubonratchathani 34000, Thailand

²Faculty of Education, Ubonratchathani Rajabhat University,
Ubonratchathani 34000, Thailand

³Faculty of Computer Science, Ubonratchathani Rajabhat University,
Ubonratchathani 34000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: duangjan.bg66@ubru.ac.th

รับบทความ 29 กันยายน 2567 แก้ไขบทความ 1 พฤศจิกายน 2567 ตีพิมพ์บทความ 6 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 2) เพื่อศึกษาคุณภาพแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนักเรียนจำนวน 20 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 2) ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ได้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ผ่านการประเมินจำนวน 42 ข้อ ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.00 ผลการประเมินค่าความยากง่าย อยู่ในช่วง 0.50 ถึง 0.88 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

คำสำคัญ: คุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้, คุณภาพแบบทดสอบ, แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to evaluate the quality of learning management plans on addition, subtraction, multiplication, and division of counting numbers for Prathomsuksa 4 students, and 2)

to assess the quality of a learning achievement test. The sample group consisted of five experts and 20 students. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, item-objective congruence, difficulty index, discriminative power, and Cronbach's alpha reliability coefficient.

The research findings were as follows: 1) The overall quality of the learning management plans was rated at the highest level, with a mean score of 4.90 and a standard deviation of 0.33; and 2) The developed learning achievement test comprised 42 validated items, with item-objective congruence values ranging from 0.60 to 1.00. The test demonstrated its difficulty index ranging from 0.50 to 0.88, discrimination power from 0.25 to 0.88, and Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.88.

Keywords: Quality of Learning Management Plans, Test Quality, Learning Achievement Test

บทนำ

วิชาคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ส่งเสริมการคาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) เพื่อสนับสนุนการสอนในศตวรรษที่ 21 บทบาทสำคัญของผู้สอน คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนอกจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้สอนควรสนับสนุนการสนทนา สร้างโอกาสในการสืบค้นความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, หน้า 25) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ของผู้สอนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผู้สอนต้องมอบคุณค่าความรู้ที่หลากหลายและสามารถบูรณาการให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ (กลัณญ เพชรภรณ์, 2563, หน้า 1) กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งผู้สอนต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมวัดและประเมินผลว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายหรือไม่ (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2557, หน้า 8)

การประเมินผู้เรียนเป็นการพัฒนาให้เกิดทักษะและสมรรถนะตามที่คาดหวัง โดยใช้วิธีประเมินที่หลากหลายและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ การประเมินเชิงสร้างสรรค์จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้มากกว่าการตัดสินผลการเรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2564, หน้า 6) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ ศรีขำนิ (2561, หน้า 5) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือเทคนิค STAD พร้อมด้วยทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง พบว่าสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้สูงขึ้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ สร้างแบบทดสอบที่ครอบคลุม และคัดเลือกข้อสอบอย่างเหมาะสม ก่อนนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย สันติ งามเสริฐ (2560, หน้า 65) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการวัดทางอ้อม เนื่องจากความรู้ของผู้เรียนไม่สามารถวัดได้โดยตรงจึงต้องใช้เครื่องมือที่เรียกว่าข้อสอบเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของการตอบคำถามในข้อสอบ ซึ่งจะได้คะแนนสอบเพื่อสื่อไปถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามความมุ่งหมายของข้อสอบ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องสร้างข้อสอบให้มีคุณภาพ เพื่อการได้มาซึ่งคะแนนสอบที่มีความตรง ถูกต้อง และเป็นตัวแทนของความรู้ของผู้เรียนมากที่สุด เนื่องจากธรรมชาติของการวัดผลทางการศึกษามีความคาดเคลื่อนเกิดขึ้นเสมอ

การจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของผู้วิจัยในปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร โดยนักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ปัญหาหลักเกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียน ข้อสอบแต่ละข้อไม่ครอบคลุมตัวชี้วัดสำคัญและไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมถึงขาดการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องและคุณภาพของแบบทดสอบ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านความยากง่ายของข้อสอบ บางข้อยากเกินไปจนมีผู้ตอบถูกน้อยมาก ขณะที่บางข้อกลับง่ายเกินไปจนผู้เรียนตอบถูกเกือบทุกคน ทำให้ไม่สามารถจำแนกความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของกระบวนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนนำไปใช้ในการทดสอบผู้เรียนที่จะต้องผ่านขั้นตอนการประเมินหาคุณภาพมาก่อน จึงมีแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 16 แผน ประกอบด้วย 4 สารระสำคัญ คือ 1) การบวก ลบ คูณหารระคน 2) โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน 3) การสร้างโจทย์ปัญหา และ 4) ค่าเฉลี่ย

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังเรียน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความยากง่าย ระหว่าง 0.2 ถึง 0.8 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.2 ถึง 1.0 และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่มีค่า 0.7 ขึ้นไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แผนการจัดการเรียนรู้

ธีรนา พรหมเวียง (2558, หน้า 34) ได้สรุปว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ประสบการณ์ทั้งปวงทั้งมวลที่ผู้สอนนำมาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน โดยใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล สรุป เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

จรัสศรี พัวจินดาเนตร (2560, หน้า 156) ได้สรุปความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนหมายถึง เอกสารประกอบหลักสูตรชนิดหนึ่งที่ครูใช้เป็นคู่มือสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ และการวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละบทเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วัชรพล วิบูลยศรีน (2561, หน้า 243) ได้สรุปความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้คือ แนวทางการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเพื่อดำเนินการส่งผ่านเนื้อหาไปยังผู้เรียนผ่านกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ คือ สิ่ง que ผู้เรียนได้รับ 2) วิธีการบรรลุหรือไปยังเป้าหมาย คือ ขั้นตอนกระบวนการและ 3) วิธีการวัดคุณภาพของการบรรลุเป้าหมาย เช่น แบบทดสอบ ใบงาน การบ้าน เป็นต้น

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการหรือแนวทางในการดำเนินการ ที่ผู้สอนจัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งก่อนนำไปใช้จริง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

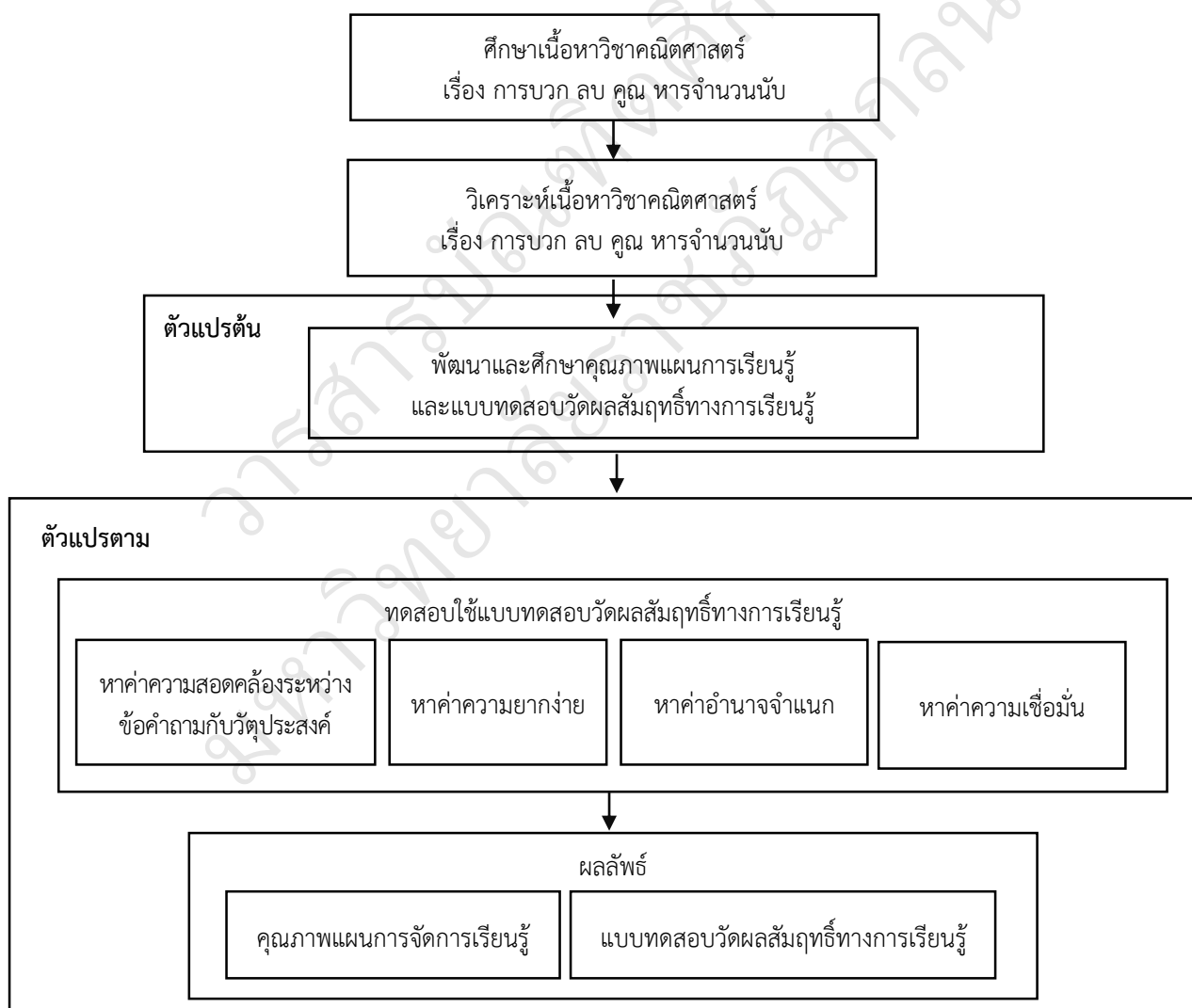
พิชิต ฤทธิ์เจริญ (2545, หน้า 96) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการที่นักเรียนได้เรียนรู้มาแล้วว่าบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

สิริพร ทิพย์คง (2545, หน้า 193) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ชุดคำถามที่มุ่งวัดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนว่ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านสมรรถด้านต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ไปแล้วมากน้อยเพียงใด

สมพร เชื้อพันธ์ (2547, หน้า 59) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงแบบทดสอบหรือชุดของข้อสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนว่าผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เพียงใด

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียนว่ามีความสำเร็จในการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เพียงใด โดยเน้นที่การวัดผลจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูจัดให้ หรือเนื้อหาที่นักเรียนได้เรียนรู้ไปแล้ว โดยมีองค์ประกอบหลักที่เน้นคือ การวัดความรู้ และทักษะที่เรียนรู้แล้ว การประเมินความสำเร็จตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ใช้ข้อสอบหรือแบบทดสอบเป็นเครื่องมือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

2. วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดเนื้อหาย่อย สารสำคัญ และจุดประสงค์การเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อแบ่งเนื้อหาสาระย่อยสำคัญ

ระยะที่ 2 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

1. ดำเนินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 6 สารการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน

2. กำหนดสัดส่วนของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมและครอบคลุมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ

ตาราง 1 สัดส่วนของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

แผนที่ 1	สารการเรียนรู้	จุดประสงค์การเรียนรู้	จำนวนแบบทดสอบ (ข้อ)
1	การบวก ลบ คูณ หารระคน	– นักเรียนสามารถหาผลลัพธ์จากโจทย์การบวก ลบ คูณ หารระคน ที่เน้นลำดับขั้นการคำนวณที่มีวงเล็บ – นักเรียนสามารถหาผลลัพธ์จากโจทย์การบวก ลบ คูณ หารระคน ที่เน้นลำดับขั้นการคำนวณที่ไม่มีวงเล็บ – นักเรียนสามารถหาผลลัพธ์จากโจทย์การบวก ลบ คูณ หารระคน ที่เน้นลำดับขั้นการคำนวณที่มีและไม่มีวงเล็บ	17
2	โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน	– นักเรียนสามารถวิเคราะห์และแสดงวิธีหาคำตอบของ โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน 2 ขั้นตอน	20
3	การสร้างโจทย์ปัญหาจากประโยคสัญลักษณ์	– นักเรียนสามารถสร้างโจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน 2 ขั้นตอนจากประโยคสัญลักษณ์ได้	3
4	การสร้างโจทย์ปัญหาจากแผนภาพ	– นักเรียนสามารถสร้างโจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน 2 ขั้นตอนจากแผนภาพได้	2
5	การสร้างโจทย์ปัญหาจากรูปภาพ	– นักเรียนสามารถสร้างโจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน 2 ขั้นตอนจากรูปภาพได้	2
6	ค่าเฉลี่ย	– นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยได้	16
รวม			60

3. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 3 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

1. จัดทำหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง คือ มีวุฒิการศึกษาด้านคณิตศาสตร์ และด้านหลักสูตรและการสอน ระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. นำส่งเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 2) แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน 3) แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ 4) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ จำนวน 60 ข้อ และ 5) แบบประเมินค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์ เพื่อหาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

4. วิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เพื่อหาค่าความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) แล้วปรับปรุงแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

5. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อันผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 60 ข้อ มาทดสอบกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านสร้างหอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่ผ่านการเรียน เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ มาแล้วในปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 คน

6. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียน

7. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง คือ มีวุฒิการศึกษา ด้านคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านสร้างหอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เคยเรียนในรายวิชานี้มาแล้วในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน

2. แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสาระสำคัญ 2) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ 6) ด้านการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ แบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ

4. แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่กับจุดประสงค์ (IOC)

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและตอบแบบประเมินในแบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้

1.2 นำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การหาความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC)

2.1 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่จัดทำให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอดคล้องของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2.2 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเทียบกับเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาใช้เป็นคำถามในแบบทดสอบ

2.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปทดลองใช้กับนักเรียนที่เคยเรียน เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ มาแล้ว 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน โดยใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 90 นาที

2.4 นำคำตอบของนักเรียนมาหาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก คัดเลือกแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.2 ถึง 0.8 และมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป

2.5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่คัดเลือกแล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124-126) ใช้สูตร ดังนี้

1.1 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50-4.49 หมายถึง มาก

ช่วงคะแนน 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50-2.49 หมายถึง น้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

1.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

N แทน จำนวนตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ผลการประเมินแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

2.1 การหาความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า แบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ แบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่า แบบทดสอบไม่ได้วัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเทียบกับเกณฑ์ สูตรที่ใช้มี ดังนี้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2554, หน้า 194)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าความยากง่ายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยเทียบกับเกณฑ์ค่าระดับความยากง่าย ที่กำหนดไว้ คือ ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 ซึ่งถือว่าเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่มีระดับความยากง่ายเหมาะสมใช้สูตรดังนี้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2554, หน้า 208)

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ P แทน ค่าความยากง่ายของแบบทดสอบ

R แทน จำนวนผู้เรียนที่ตอบข้อคำถามนั้นถูกต้อง

N แทน จำนวนผู้เรียนทั้งหมด

2.3 การหาค่าอำนาจจำแนก วิธีการตรวจให้คะแนน (มนต์ชัย เทียนทอง, 2554, หน้า 209)

$$D = \frac{R_U - R_L}{N/2} \text{ หรือ } D = \frac{R_U - R_L}{R_U}$$

เมื่อ D แทน ค่าอำนาจจำแนก

R_U แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบถูกในกลุ่มเก่ง

R_L แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบถูกในกลุ่มอ่อน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4) การหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (มนต์ชัย เทียนทอง, 2554, หน้า 204)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n แทน จำนวนข้อในแบบทดสอบ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแบบทดสอบเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสาระสำคัญ 2) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 6) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ

ตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ด้านสาระ			
1.1 สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร	4.8	.45	มากที่สุด
1.2 มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	5	.00	มากที่สุด
1.3 ความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	5	.00	มากที่สุด
รวม	4.93	0.24	มากที่สุด
2. ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้			
2.1 ระบุพฤติกรรมชัดเจน สามารถวัดได้	4.4	.89	มาก
2.2 ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหาตามกระบวนการของโพลยา	4.8	.45	มากที่สุด
2.3 สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุพฤติกรรมของผู้เรียน	5	.00	มากที่สุด
2.4 ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.8	.45	มากที่สุด
รวม	4.75	0.55	มากที่สุด
3. ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้			
3.1 เนื้อหาสาระถูกต้อง	5.00	.00	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.80	.45	มากที่สุด
3.3 เหมาะสมกับระดับชั้น	5.00	.00	มากที่สุด
3.4 กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับเวลาเรียนและตัวชี้วัดชั้นปี	5.00	.00	มากที่สุด
3.5 มีความน่าสนใจ	4.80	.45	มากที่สุด
รวม	4.92	.28	มากที่สุด
4. ด้านการจัดกิจกรรม			
4.1 สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	4.80	.45	มากที่สุด
4.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
4.3 เหมาะสมกับเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.80	.45	มากที่สุด
4.4 เน้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้การเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิคแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์	4.80	.45	มากที่สุด
4.5 กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละขั้นกระตุ้นให้นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาตามกระบวนการของโพลยา	4.80	.45	มากที่สุด
รวม	4.84	.37	มากที่สุด
5. ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้			
5.1 สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	5.00	.00	มากที่สุด
5.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อและอุปกรณ์	5.00	.00	มากที่สุด
5.3 ประหยัดเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด
6. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
6.1 ระบุเครื่องมือ/เกณฑ์การประเมินผลสำหรับการวัดผลประเมินผลอย่างชัดเจน	5.00	.00	มากที่สุด
6.2 สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	5.00	.00	มากที่สุด
6.3 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
6.4 ใช้เครื่องมือวัดได้อย่างเหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
6.5 สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคการแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์	4.80	.45	มากที่สุด
รวม	4.96	.20	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	4.90	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.20) ด้านที่ 1 สารสำคัญ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) ด้านที่ 3 เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) ด้านที่ 4 ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ (กิจกรรมกลุ่มย่อย) ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) และด้านที่ 2 จุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ข้อสอบ จำนวน 60 ข้อ

ตาราง 3 ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

ข้อที่	รวม		สรุปผล	ข้อที่	รวม		สรุปผล	ข้อที่	รวม		สรุปผล	ข้อที่	รวม		สรุปผล
	P	r			P	r			P	r			P	r	
1	.63	.25	ใช้ได้	16	.38	.50	ใช้ได้	31	.31	-.13	ใช้ไม่ได้	46	.69	-.25	ใช้ไม่ได้
2	.69	.63	ใช้ได้	17	.50	.25	ใช้ได้	32	.19	.13	ใช้ไม่ได้	47	.50	.50	ใช้ได้
3	.88	.25	ใช้ไม่ได้	18	.88	.25	ใช้ไม่ได้	33	.63	.50	ใช้ได้	48	.50	.50	ใช้ได้
4	.75	.25	ใช้ได้	19	.50	.25	ใช้ได้	34	.50	.25	ใช้ได้	49	.19	.38	ใช้ไม่ได้
5	.63	.25	ใช้ได้	20	.38	.75	ใช้ได้	35	.56	.38	ใช้ได้	50	.38	-.50	ใช้ไม่ได้
6	.69	.38	ใช้ได้	21	.63	.25	ใช้ได้	36	.56	.63	ใช้ได้	51	.50	.25	ใช้ได้
7	.56	.38	ใช้ได้	22	.38	.25	ใช้ได้	37	.63	.50	ใช้ได้	52	.50	.75	ใช้ได้
8	.56	.88	ใช้ได้	23	.38	.75	ใช้ได้	38	.50	.50	ใช้ได้	53	.25	.25	ใช้ได้
9	.69	.63	ใช้ได้	24	.31	.63	ใช้ได้	39	.38	.75	ใช้ได้	54	.50	.25	ใช้ได้
10	.50	.25	ใช้ได้	25	.63	.75	ใช้ได้	40	.88	.25	ใช้ไม่ได้	55	.63	.25	ใช้ได้
11	.63	.25	ใช้ได้	26	.69	.63	ใช้ได้	41	.38	.25	ใช้ได้	56	.50	.50	ใช้ได้
12	.50	.25	ใช้ได้	27	.44	.88	ใช้ได้	42	.56	.63	ใช้ได้	57	.38	.00	ใช้ไม่ได้
13	.50	.50	ใช้ได้	28	.56	.38	ใช้ได้	43	.50	.25	ใช้ได้	58	.50	.25	ใช้ได้
14	.19	.38	ใช้ไม่ได้	29	.50	.25	ใช้ได้	44	.50	.25	ใช้ได้	59	.50	.50	ใช้ได้
15	.19	.38	ใช้ไม่ได้	30	.44	-.33	ใช้ไม่ได้	45	.69	.38	ใช้ได้	60	.75	.25	ใช้ได้

จากตาราง 3 ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ผ่านการประเมิน จำนวน 48 ข้อ มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.00 ผลการประเมินค่าความยากง่าย อยู่ในช่วง 0.50 ถึง 0.88 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

อภิปรายผล

การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับสูงสุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 แสดงให้เห็นว่า แผนการสอนนี้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) โดยการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้เนื้อหาและตัวชี้วัดเพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมตามตัวชี้วัดหลัก ช่วยให้แผนการสอนครอบคลุมสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่ได้รับการกำหนดไว้อย่างละเอียดและชัดเจน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดการบวก ลบ คูณ หาร ได้อย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน ผู้สอนสามารถดำเนินการสอนได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แผนการสอนที่

ออกแบบอย่างเหมาะสมยังช่วยให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็นในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤดี เชนเดช (2557, หน้า 72) เรื่อง พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สาระภาษาไทย โดยแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่น เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านสะกดคำ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล และบันทึกหลังสอน และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องเป็นแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรเป็นแนวทางให้ผู้สอนอย่างชัดเจน มีองค์ประกอบครบถ้วน เข้าใจง่าย และนำไปใช้สอนได้จริง นักเรียนเกิดทักษะจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรีย์ พิมพ์มูล (2563, หน้า 24) เรื่อง การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรมีกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่เหมาะสม คือ ทำการศึกษาหลักสูตรและรายละเอียดคำอธิบายรายวิชา มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาหลักและกับเนื้อหาย่อย การจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหา และแผนภูมิเนื้อหาบทเรียนที่ง่ายต่อการเข้าใจ และประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ เอมิกา สุวรรณหิตาทร (2559, หน้า 576) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีคุณภาพเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ในที่สุด

2. ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 60 ข้อ และนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วนำผลที่ได้จากการประเมินมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า ได้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจคุณภาพ จำนวน 58 ข้อ และมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ทั้งนี้ เนื่องจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีกระบวนการสร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบได้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและวัตถุประสงค์ และแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ จากนั้นนำแบบทดสอบมาพิจารณาแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ส่งผลให้การประเมินคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน ที่เคยเรียน เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับมาแล้ว มีค่าระดับความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.88 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ความยากง่ายพอเหมาะ ค่าอำนาจจำแนกเหมาะสม สามารถวัดประเมินผลและจำแนกระดับความรู้ของผู้เรียนได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง เมื่อคัดเลือกแบบทดสอบตามค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก โดยมีข้อที่เหมาะสม จำนวน 48 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เบญจรัตน์ บุญล้ำ (2566, หน้า 24) วิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้ PROMPT สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 60 ข้อ และมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.00 มีค่าความยากง่ายอยู่ในช่วง 0.39 ถึง 0.78 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และสอดคล้องกับวิจัยของ บุษยา ปักกระนัง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า แบบทดสอบฉบับที่ 1 มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.35 ถึง 0.66 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.66 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 แบบทดสอบฉบับที่ 2 มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.35 ถึง 0.63 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.61 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 และแบบทดสอบฉบับที่ 3 มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.676 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.57 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัย สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้ ดังนี้

คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยในระดับที่สูงมาก โดยแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีการวิเคราะห์เนื้อหาและ

ตัวชี้วัดอย่างละเอียด มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม สื่อและแหล่งการเรียนรู้ต้องครบถ้วน และต้องมีการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ แบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินและตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในระดับที่ดี รวมถึงค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกที่อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ซึ่งทำให้สามารถวัดความรู้และความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ และมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง จึงถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบอย่างเป็นระบบ กระบวนการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ต้องใช้วิธีการสร้างที่เป็นระบบตามแนวทางการวิเคราะห์เนื้อหาและวัตถุประสงค์อย่างละเอียด ขั้นตอนที่ชัดเจนและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจะช่วยให้แบบทดสอบมีคุณภาพ สามารถจำแนกระดับความรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยนี้ยืนยันถึงความสำคัญของการออกแบบแผนการเรียนรู้และแบบทดสอบที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และจะมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุป

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ผลการศึกษาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้

การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 ซึ่งบ่งชี้ถึงความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ใน 6 ด้าน คือ

1. ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
2. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.20)
3. ด้านสาระสำคัญ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26)
4. เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28)
5. การจัดกิจกรรมการ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37)
6. จุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.55)

ผลการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีการพัฒนาแบบทดสอบที่มีจำนวนข้อที่เหมาะสม 48 ข้อ จากการทดสอบ พบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงถึงความเที่ยงตรงของข้อสอบ นอกจากนี้ แบบทดสอบยังมีค่าความยากง่ายในช่วง 0.50 ถึง 0.88 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบอยู่ที่ 0.88 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบสามารถประเมินผลการเรียนรู้และจำแนกระดับความรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับหลักสูตรอย่างดี แต่ผู้สอน ควรปรับเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพความพร้อมและความสามารถของผู้เรียนในแต่ละห้องเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อดิจิทัล วัตถุต้น หรือเกมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความสนใจและเข้าใจในเนื้อหาคณิตศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับนักเรียนที่มีความแตกต่างในด้านการเรียนรู้

1.2 การวัดและประเมินผล ควรใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล แต่สามารถเพิ่มการประเมินแบบหลากหลาย เช่น การประเมินโดยใช้แบบฝึกหัดในชีวิตจริง การแก้ปัญหาที่ใช้ทักษะทางคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินความเข้าใจและการนำไปใช้จริงของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในระดับอื่น ๆ ควรขยายผลการวิจัยไปยังระดับการศึกษาขั้นอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือในกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มที่แตกต่าง

2.2 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ควรมีการศึกษาถึงการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล เช่น การใช้โปรแกรมออนไลน์ในการสร้างข้อสอบ หรือการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์แบบอัตโนมัติ

2.3 การวิจัยเชิงทดลองที่กว้างขึ้น ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้และแบบทดสอบที่พัฒนาในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลญู เพชรารณ. (2563). *เอกสารประกอบการสอนการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จรัสศรี พัวจินดาเนตร. (2560). *หลักกิจกรรมพื้นฐานการทำงานอาชีพสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรนา พรหมเวียง. (2558). *แผนพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เรื่อง การปลูกไผ่หวาน กลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ คม.บ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยา ปักการะนิง. (2557). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 7(2), 461-474.
- เบญจรัตน์ บุญล้ำ. (2566). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้ PROMPT สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 20(90), 16-25.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2545). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮาสออฟ เคอร์มิสท.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2554). *การออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฤดี เขยเดช. (2557). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สาระภาษาไทย โดยแนวการจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่น เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรพล วิบูลยคริน. (2561). *วิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2564). *การประเมินการเรียนรู้สร้างสรรค์ Creative Learning Assessment*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพร เชื้อพันธ์. (2547). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ*. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สันติ งามเสริม. (2560). การสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ*, 4(1), 48–66.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *คู่มือการจัดระบบ การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริพร ทิพย์คง. (2545). *การแก้ปัญหาคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อัจฉริย์ พิมพ์มูล. (2563). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เอมิกา สุวรรณหิตาทร. (2559). การพัฒนาแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ระดับชั้นมัธยมศึกษา. *วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 11(4), 574–586.

การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF PUBLIC MIND INDICATORS OF STUDENTS OF THE FACULTY OF EDUCATION SAKON
NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

อำพร ดัษฎุยาวัตร

Amporn Auttuyawat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: amporn.d@snru.ac.th

รับบทความ 14 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 1 พฤศจิกายน 2567 ตอรับบทความ 7 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการประมาณค่า 20 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร ได้จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24-.71 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มี 5 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 6 ตัวบ่งชี้ ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 6 ตัวบ่งชี้ การเคารพสิทธิของผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ และการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ 6 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, จิตสาธารณะ, ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ, การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์, การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine the components and develop public-mindedness indicators of students in the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, and 2) investigate the consistency of the structural model of public-mindedness indicators of education students. The sample group consisted of education students at Sakon Nakhon Rajabhat University for the 2023 academic year, and the sample size was determined by using an estimation method of 20 sampling units per 1 variable for 600 participants. The tool comprised a set of rating scale questionnaires, with an index of item objective congruence of 1.00, the discriminative power index between .24 and .71, and the reliability of .92. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The results revealed that 1) the public mindedness components of education students at Sakon Nakhon Rajabhat University covered five components and 30 indicators, including six indicators of public responsibility, six indicators of kindness and empathy for others, six indicators of maintaining the common interest, six indicators of respect for the rights of others, and six indicators of participation in public interest activities, all of which were appropriate at the highest level; and 2) the developed structural model of public mindedness indicators for education students were consistent with empirical data.

Keywords: Indicator Development, Public Mind, Public Responsibility, Participation in Public Interest Activities, Maintaining The Common Interest

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากหลายสาเหตุ ดังเช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และสภาพเศรษฐกิจที่บีบรัดได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมซึ่งทำให้เกิดการแข่งขัน มีค่านิยมทางวัตถุสูง เกิดการเอาเปรียบแย่งชิงแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนร่วม ขาดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลด้านจิตใจและวัตถุ ส่งผลให้มีความสำคัญต่อส่วนร่วมลดน้อยลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต การเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพเป็นความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กันอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง (สุภาพร ภากระจำง, ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ, 2567) การให้ความสำคัญกับเรื่องจิตใจ จิตสำนึก และจิตสาธารณะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยปัญหาการขาดจิตสาธารณะจะพบมากในเด็กและเยาวชนจะเห็นได้จากการศึกษาและวิจัยของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเยาวชนไทยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนน้อยที่สุด มีต้นทุนชีวิตที่ขาดหายไป ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้ให้ การร่วมกิจกรรมทางศาสนา ความรู้สึกลึกซึ้งเป็นประโยชน์ต่อชุมชน การทำกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือร่วมกิจกรรมของชมรม และผลสำรวจความมีจิตสาธารณะในเยาวชนไทยทั่วประเทศ พบว่า มีจิตสาธารณะน้อย (จิราภรณ์ เกตุแก้ว, 2559)

จิตสาธารณะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในตัวของคุณคนที่ทำให้ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้เป็นสังคมที่มีการให้และแบ่งปันซึ่งกันและกัน ค่านึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งต้องขับเคลื่อนทั้งระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กวัยเรียน เพราะจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างหนึ่งที่จะต้องปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง ดังสุภาวดีที่ว่า “ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก” (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555) จิตสาธารณะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแห่งการแบ่งปัน จึงควรปลูกฝังให้กับเยาวชน ซึ่งเป็นช่องทางในการพัฒนาและยกระดับจิตใจให้เยาวชนคนรุ่นใหม่มีความเข้าใจเอื้อเฟื้อเพื่อกันมาทำกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น เพราะการมีจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่ทำให้เยาวชนเข้าใจในตัวเองและสังคมเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันปัญหาสังคมเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งทางครอบครัว ชุมชน และสังคม ดังนั้นควรหันมาใส่ใจ ปลูกฝังสร้างจิตสาธารณะให้กับเยาวชน หากไม่ใส่ใจในการสร้างจิตสาธารณะและแก้ไขให้ทันที่ สังคมก็จะตกอยู่ภายใต้ความวุ่นวายต่อ ๆ ไปในอนาคต แต่ถ้าปลูกฝังสร้างสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในหมู่เยาวชนได้มากเท่าไร สังคมแห่งการแบ่งปันก็จะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เป็นการสร้างคุณลักษณะให้มีผลต่อสังคมในอนาคต (เอก เอกสกุล, 2555 อ้างถึงใน กรุณา วิฑารัตน์, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงและการมีภูมิคุ้มกันของประเทศ พบว่า สังคมไทยกำลังเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ และโลก

โซเชียลทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุขและสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยร่วมสมัยที่หลากหลายรูปแบบ ขณะเดียวกันสังคมไทยก็เผชิญกับความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสะท้อนได้จากคนในสังคมมีความถี่ในการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาครอบครัว ขาดความเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทร ส่งผลให้ความมีคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมลดน้อยลง ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรม

และวัฒนธรรมที่ดั่งามลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แกร่งแย่ง เอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรีษฏกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพในสังคม ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาไปสู่ครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นเดียวกัน ครูต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบได้ด้วยตนเองตลอดทั้งพัฒนาให้ศิษย์มีทักษะชีวิตและการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย (สุกิมล บุญพอก, 2566)

ครูถือได้ว่าเป็นกลไกหลักทางการศึกษาที่จะเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์สร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพเพื่อรองรับการเป็นพลเมืองแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนด้วยการพัฒนาครูให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการสอนเด็กผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับบริบทของสังคมและประเทศในปัจจุบันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้ในงานทางวิชาชีพ เสริมสร้างครูให้มีศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ฝึกให้เกิดทักษะกระบวนการคิดการจัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้จริงในเรื่องที่สอนเพื่อให้สามารถชี้แนะส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มีจิตมุ่งให้บริการ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณลักษณะของครูที่ดีมีคุณภาพ เปี่ยมสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ “ดี เก่ง มีสุข” เข้าใจในหลักศีลธรรมจรรยาและวัฒนธรรม มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ รู้คิด รู้วิเคราะห์ มีความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของความเป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพรองรับการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างราบรื่น (หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญ ดังที่กล่าวมาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปเพื่อที่จะประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนต่อไปในอนาคตนั้น ควรได้รับการปลูกฝังคุณลักษณะของครูที่ดีโดยเฉพาะความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย และสถาบันทางการศึกษาศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนให้ครูและคณาจารย์ภายในสถาบันทางการศึกษาของตนไปแสวงหาวิธีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาจิตสาธารณะแก่นักเรียนและนักศึกษาที่มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการในการลดปริมาณและความซ้ำซ้อนของข้อมูล เพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงปริมาณ สำหรับบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา หรือผลการดำเนินงานในระบบใดระบบหนึ่ง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นตัวแปรคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะศึกษาในการนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่

ต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าการใช้ตัวแปรเดียว หรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพได้จะต้องมีขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพที่น่าเชื่อถือโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกกับผิชอบและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและมีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น การช่วยเหลือดูแลรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งของสาธารณะสมบัติของส่วนรวม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ชุมชน เป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนต่อตนเอง แต่กระทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม หรือทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม มีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหา โดยร่วมมือทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ ดูแลรักษาความสะอาดไม่ทำลายสร้างความเสียหาย ใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาทรัพย์สินของส่วนรวมในวิสัยที่ตนเองสามารถกระทำได้ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด

ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความมีน้ำใจเอื้ออาทร โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทุ่มเทมุ่งมั่นอุทิศเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตนเอง ให้ความร่วมมือทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ แบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สิน ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละกำลังกาย สติปัญญา ประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ให้คำแนะนำ ช่วยทำสิ่งต่าง ๆ อย่างตั้งใจและช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่นและสังคมด้วยความจริงใจ รวมถึงการบริจาคทรัพย์สินของแก่ผู้ที่เดือดร้อนตามกำลังความสามารถของตนโดยไม่หวังผลตอบแทน

การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการมุ่งปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจในการใช้และดูแลรักษาทรัพย์สิน สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่วนรวมอย่างระมัดระวังไม่ทำให้เกิดความชำรุดเสียหาย เมื่อใช้แล้วมีการเก็บรักษาให้คงอยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งาน หากพบเห็นสิ่งผิดปกติอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณะสมบัติจะช่วยแก้ไขให้เป็นปกติหรือแจ้งผู้รับผิดชอบทันที

การเคารพสิทธิผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้และเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับรู้ถึงสิทธิของตนเองและคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ไม่กระทำการที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รู้จักแบ่งปันใช้ของส่วนรวมโดยไม่ยึดครองมาเป็นของส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวมร่วมกัน รวมถึงการเคารพให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นผู้ประสานเพื่อดำเนินการช่วยเหลือสังคม โดยการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม และร่วมมือกับองค์กรของรัฐและเอกชนในการกระทำเพื่อช่วยเหลือสังคมตามความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมเพื่อสังคม

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของจิตสาธารณะ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะ ดังนี้

พระมหาวิ มหาปณฺโณ (2554 อ้างถึงใน กรุณา วิทยารัตน์, 2561) ให้ความหมายของจิตอาสา หมายถึง การมีจิตที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น นึกถึงส่วนรวมอยู่เสมอโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อยากเห็นความสุขและความสำเร็จของผู้อื่น และปรารถนาที่จะเห็นส่วนรวมมีความสุขในการกระทำที่แสดงถึงการมีจิตใจที่แน่วแน่มั่นคง คำนึงว่ากิจกรรมส่วนที่ตนทำแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น

ดวงทิพย์ อันประสิทธิ์ (2555) ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย สติปัญญาเพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี อันเกิดจากพื้นฐานความคิด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 อ้างถึงใน กิตติภพ สารไพศา, 2564) ให้ความหมายจิตสาธารณะ หมายถึง การมีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม เป็นการแสดงออกถึงการไม่ยึดเอาประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ใช่เพียงแค่นตนเองอยู่

รอดเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีความตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมกับมีความเต็มใจและยินดีที่จะเสียสละสิทธิของตนเองออกไปถ้าสิ่งนั้นส่งผลให้ภาพรวมออกมาดีขึ้น

Oslan, Blekher & Chesnokaea (2000) ให้ความหมายจิตสาธารณะ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการกระทำ โดยใช้ประสบการณ์และพยายามผลักดันให้เกิดผลที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า จิตสาธารณะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกรับผิดชอบและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและมีน้ำใจเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น การช่วยเหลือดูแลรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งของสาธารณะสมบัติของส่วนรวม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ชุมชน เป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนต่อตนเอง แต่กระทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

องค์ประกอบของจิตสาธารณะ นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจิตอาสาไว้ ดังนี้

ดวงดาว พรพิรม (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การใช้สาธารณสมบัติ 2) การถือป็นหน้าที่ในการดูแลสาธารณสมบัติ และ 3) การเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติ

อนุพันธ์ คำปัน (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น 2) ความรักความเอื้ออาทรและความสามัคคี 3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม 4) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 5) การยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น 6) การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 7) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ และ 8) การมีองค์ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้

ชลธิชา ชัยวิจิต (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม 3) การดูแลสาธารณสมบัติ 4) การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม และ 5) การมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

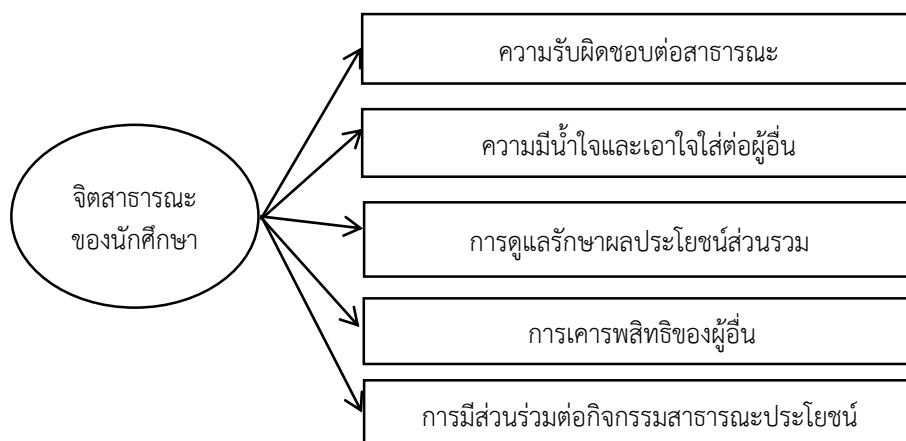
จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรักความเอื้ออาทร 2) ความรับผิดชอบต่อ 3) การร่วมแรงร่วมใจในการกระทำ 4) รูปแบบการดำเนินชีวิตกลุ่มกิจกรรม และ 5) ความกตัญญูกตเวที

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้อื่น 2) การดูแลสมบัติส่วนรวม 3) การเคารพสิทธิต่อส่วนรวม 4) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และ 5) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของจิตสาธารณะ ประกอบด้วยหลาย ๆ องค์ประกอบ ขึ้นอยู่กับนักวิชาการ หรือนักวิจัยจะยึดหลักแนวคิดหรือทฤษฎีใดเป็นแนวทางในการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีจากหลายแหล่งข้อมูล และใช้เกณฑ์ความถี่คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป คัดสรรองค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การเคารพสิทธิของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้ องค์ประกอบของจิตสาธารณะของนักศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เจษฎา หนูรุ่น (2551) จุฑาพร นาครอด (2554) ปณิตดา ใจจะนะ (2555) ภคณูช หมายากิน (2556) ดวงดาว พรพิรม (2558) อนุพันธ์ คำปัน (2558) จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ชลธิชา ชัยวิจิต (2559) ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2563) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น 3) การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 4) การเคารพสิทธิของผู้อื่น และ 5) การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 การศึกษาองค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยที่มีความถี่คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะ จำนวน 5 คน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1.3 เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการวิจัยต่อไปได้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,477 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100–200 หน่วยตัวอย่างอาจได้คำตอบไม่เหมาะสม หรือได้ค่าสถิติที่เป็นไปไม่ได้ เช่น ค่าความแปรปรวนติดลบ แต่ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป กลับไม่พบค่าที่ไม่เหมาะสม (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553) สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า IOC = 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จะต้องได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .24 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นจะต้องได้ค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24–.71 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 584 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.20

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) 2) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และ 3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

สถิติบรรยาย ได้แก่ 1) การแจกแจงความถี่และร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และ 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติอ้างอิง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที (t-test) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ 3) การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 6 ตัวบ่งชี้ 4) การเคารพสิทธิของผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ และ 5) การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ 6 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ (Chi-square = 199.85, df = 210, p-value = 0.68, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.95) เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบโดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเคารพสิทธิของผู้อื่น (b = 0.93) การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม (b = 0.77) การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ (b = 0.77) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (b = 0.76) และความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (b = 0.70) ตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b (S.E.) t	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง		
1. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (PR)	0.76 (0.06) 13.50**	0.81
2. ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (KE)	0.70 (0.05) 14.66**	0.85
3. การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม (SC)	0.77 (0.05) 14.25**	0.83
4. การเคารพสิทธิของผู้อื่น (RR)	0.93 (0.08) 12.33**	0.99
5. การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์ (PP)	0.77 (0.05) 14.71**	0.82
$\chi^2 = 199.85$, $df = 210$, $p\text{-value} = 0.68$, $\chi^2/df = 0.95$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$		

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ 3) การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 6 ตัวบ่งชี้ 4) การเคารพสิทธิของผู้อื่น 6 ตัวบ่งชี้ และ 5) การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ 6 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีจิตสาธารณะจะต้องประกอบด้วยการเสียสละ อุทิศตน การเคารพกฎหมาย ความเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การลงมือกระทำด้วยความรับผิดชอบ การตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น การมีจิตใจเปิดกว้าง การมีความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในสังคม โดยผ่านกระบวนการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นพื้นฐานเดิม และอาจรวมถึงการได้รับการส่งเสริม พัฒนาการฝึกฝนอบรมด้านจิตสาธารณะผ่านการเรียนการสอนโดยครูและอาจารย์ตามช่วงวัยของนักศึกษา จึงทำให้องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วยองค์ประกอบดังกล่าวมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลิกา ผิวเพชร (2561) ได้ศึกษา พบว่า การได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยส่งผลทางบวกต่อจิตสาธารณะของนักเรียน โดยมีครอบครัวเป็นกลุ่มแรกที่ทำหน้าที่การถ่ายทอดพฤติกรรมทางสังคมผ่านวิธีการเลี้ยงดูด้วยการให้การอบรมสั่งสอนให้เด็กรู้จักความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ลำดับถัดมาคือการได้รับการสอนจากครู ซึ่งพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเกิดจิตสาธารณะของนักเรียน เช่น ลักษณะหรือบุคลิกภาพ วิธีการจัดกิจกรรมการสอน การใช้สื่อการสอน การอธิบาย การถาม ตลอดจนแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและจดจำซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับชลธิชา ชัยวิจิต (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบจิตสาธารณะว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม 3) การดูแลสาธารณะสมบัติ 4) การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม และ 5) การมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การที่จะทราบได้ว่าบุคคลใดมีจิตสาธารณะหรือไม่อย่างไรสามารถสังเกตได้จากผลการวิจัยของ กิตติภพ สารโพคา (2564) ได้ศึกษา พบว่า บุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะนั้นจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมโดยรวมและหน่วยงาน องค์กร ที่ตนเองเป็นสมาชิกสังกัดอยู่ โดยพยายามยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างเคร่งครัดพยายามหลีกเลี่ยงการละเมิดให้น้อยที่สุดด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบโดยพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเคารพสิทธิของผู้อื่น การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความมี

น้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ตามลำดับ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ชัดว่าองค์ประกอบการเคารพสิทธิของผู้อื่นเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเคารพสิทธิของผู้อื่นเป็นหลักการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับรู้ถึงสิทธิของตนและคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น ไม่กระทำการที่让别人เดือดร้อน รู้จักแบ่งปัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวมและไม่นำของส่วนรวมมาเป็นของตัวเอง รวมถึงการเคารพให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การปฏิบัติตามวิถีประเพณีที่สอดคล้องกับสังคมโดยรวมที่มีความเห็นว่าเป็นสิ่งที่สังคมควรปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ ดวงมณี วรรณสุทธิ์ (2552) กล่าวว่า การเคารพสิทธิของผู้อื่นเป็นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับรู้ถึงสิทธิของตนและคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น อนุพันธ์ คำปัน (2558) กล่าวว่า การเคารพสิทธิผู้อื่น เป็นการใช้สิทธิและเคารพสิทธิผู้อื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม การรู้จักคิดริเริ่มกิจกรรม การพิจารณาและการวางแผนกิจกรรมเพื่อสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมเพื่อสังคม ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์ (2563) กล่าวว่า การเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจในสิทธิของตนเองและผู้อื่น ไม่กระทำการที่让别人เดือดร้อน รู้จักแบ่งปันให้ผู้อื่น ใช้ของส่วนรวมโดยไม่ยึดครองมาเป็นของตัวเอง รวมถึงการเคารพให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบองค์ประกอบสำคัญที่บ่งชี้ความมีจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ซึ่งองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความมีจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้สูงสุด ได้แก่ การเคารพสิทธิของผู้อื่น รองลงมา ได้แก่ ความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ตามลำดับ

สรุป

วิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า จิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับองค์ประกอบที่สามารถทำนายความมีจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเคารพสิทธิของผู้อื่น การดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความมีน้ำใจและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนั้น คณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ควรจัดการเรียนการสอนโดยการสอดแทรกเนื้อหาตามองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาได้เกิดความรู้ และช่วยปลูกฝังเกี่ยวกับจิตสาธารณะที่ดีแก่นักศึกษา

1.2 ผลการวิจัย พบว่า การเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นด้านที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นลำดับแรก ดังนั้น คณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ควรนำด้านดังกล่าวไปสร้างแนวทางพัฒนาตามความเหมาะสม เช่น หลักสูตร โปรแกรม กิจกรรมฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้กับนักศึกษาโดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ เพื่อที่จะสามารถหาแนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษามีปัจจัยเหล่านั้นให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ด้วยวิจัยเชิงลึก เช่น การวิจัยฐานราก การพัฒนารูปแบบ การวิจัยอนาคตภาพ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้อาจทำให้ค้นพบวิธีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาจิตสาธารณะแก่นักศึกษา หรือทำให้ทราบถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เกี่ยวกับจิตสาธารณะในอีกทศวรรษหน้า

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กรุณา วิหารัตน์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสาสำหรับนักเรียนนักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติภาพ สารโพคา. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 16(1), 53–54.
- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทพร นาครอด. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจษฎา หนูรุ่ง. (2551). ปัจจัยจิตลักษณะที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลธิชา ชัยวิจิต. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ดวงดาว พรทิรม. (2558). การศึกษาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดวงทิพย์ อันประสิทธิ์. (2555). รูปแบบการขัดเกลาทางสังคมเพื่อเสริมสร้างจิตอาสาในชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนบางน้ำหวาน อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงมณี วรรณสุทธิ. (2552). การพัฒนาจิตสาธารณะสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปนัดดา ใจจะนะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ สำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการส่งเสริมจิตสาธารณะสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักนุช หมากผิน. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). พลังเรียนรู้ในกระบวนการทศนิยมใหม่. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร ภากระจำง, ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ. (2567). แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 21(92), 86–97.
- สุกิมล บุญพอก. (2566). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20(91), 141–149.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422. 12 กันยายน 2566.

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2566). *ข้อมูลและสถิติ : นักศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.snru.ac.th/>. 15 พฤษภาคม 2566.
- หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต, สาขาวิชาชีพครู. (2566). *หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566)*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุพันธ์ คำปัน. (2558). การศึกษาองค์ประกอบของจิตสาธารณะของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(1), 299–313.
- อัญชลิกา ผิวเพชร. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 331–342.
- Oslan, A., Blekher, L. & Chesnokaea, V. (2000). *Distant Communication Project*. Retrieved from www.russ.ru/ds/english.html. October 28th, 2024.

**การสื่อสารเชิงบูรณาการในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของ
ผู้ใช้บริการ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**
INTEGRATED COMMUNICATION IN THE DIGITAL ERA AFFECTING PUBLIC PERCEPTION OF
GOVERNMENT INFORMATION: A CASE STUDY OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
IN LAN SAKA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

วิสนุพงศ์ นครพัฒน์ ชวัลรัตน์ ศรีนวลปาน* บำรุง ศรีนวลปาน และ กรรกฎ จำเนียร
Wissanupong Nakornpat, Chawanrat Srinounpan*, Bamrung Srinounpan and Korrakot Jumnian
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช 80280
Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,
Nakhon Si Thammarat 80280, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: chawanrat_sri@nstru.ac.th

รับบทความ 21 กันยายน 2567 แก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2567 ตอบรับบทความ 12 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) วิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้ใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 3) พัฒนารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จากผู้รับผิดชอบงานด้านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์ จำนวน 6 คน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า มีการใช้รูปแบบการสื่อสาร จำนวน 13 รูปแบบ และการวิจัยเชิงปริมาณโดยนำรูปแบบการสื่อสาร ทั้ง 13 รูปแบบ มาสร้างแบบสอบถามและหารูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการ จำนวน 402 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการสื่อสารที่ผู้ใช้บริการเลือกใช้ 6 ลำดับแรก ได้แก่ การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก ค่าเฉลี่ยที่ 4.43 การสื่อสารผ่านไลน์ ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ ค่าเฉลี่ยที่ 4.14 การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 การสื่อสารผ่านสื่อบุคคล ค่าเฉลี่ยที่ 4.08 และการสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม ค่าเฉลี่ยที่ 4.01 ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการเลือกรูปแบบการสื่อสารเชิงบูรณาการคือมีทั้งการสื่อสารแบบดั้งเดิมและการสื่อสารดิจิทัลควบคู่กัน

คำสำคัญ: การสื่อสารองค์กร, การสื่อสารเชิงบูรณาการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) examine the communication patterns of Local Government Organizations (LGOs) in Lan Saka District, Nakhon Si Thammarat Province; 2) analyze the communication patterns perceived as effective by service users of these LGOs; and 3) develop the communication patterns for these LGOs. This research employed a mixed-methods approach, combining qualitative research through in-depth interviews with six individuals responsible for organizational communication and public relations, which identified 13 communication patterns currently in use. For the

quantitative component, the 13 communication patterns were used to design a survey and to determine the most suitable patterns from a sample of 402 service users. Data analysis employed descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation.

Results indicated that the top six communication patterns preferred by service users were through Facebook ($\bar{x} = 4.43$), LINE ($\bar{x} = 4.32$), websites ($\bar{x} = 4.14$), wired loudspeaker systems/community radio /community audio towers ($\bar{x} = 4.13$), personal contact ($\bar{x} = 4.08$), and projects/activities ($\bar{x} = 4.01$). The findings also highlighted a preference for an integrated communication approach that combined both traditional and digital methods.

Keywords: Corporate Communication, Integrated Communication, Local Government Organizations

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การสื่อสารองค์กรจึงได้รับการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและบริการประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับชุมชน การเปลี่ยนแปลงนี้นำมาสู่ความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงบูรณาการที่มีการประยุกต์ใช้ระหว่างการสื่อสารแบบดั้งเดิมและการสื่อสารดิจิทัลเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนอย่างถูกต้องและชัดเจน

การสื่อสารเชิงบูรณาการเป็นแนวคิดที่เน้นการใช้วิธีการและเครื่องมือสื่อสารหลายรูปแบบอย่างผสมผสาน เพื่อสร้างความสอดคล้องและประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรหรือระหว่างองค์กรกับกลุ่มเป้าหมาย การสื่อสารเชิงบูรณาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมต่อกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการสื่อสารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องรับมือกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น การสื่อสารเชิงบูรณาการสามารถเห็นได้จากการรวมการใช้สื่อดิจิทัลและสื่อดั้งเดิมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบเพื่อนำเสนอเนื้อหาที่สอดคล้องกัน และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคหรือประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ควบคู่กับการใช้สื่อมวลชนดั้งเดิมในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น (นิภาพรณ โสพัฒน, 2562) เช่น การแจกจ่ายใบปลิวให้กับชุมชนในท้องถิ่นที่มีเนื้อหาสรุปเกี่ยวกับวิธีการประหยัดพลังงานในครัวเรือน การติดป้ายประชาสัมพันธ์ในชุมชน การจัดกิจกรรมในชุมชนเพื่อให้ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน พร้อมกับการใช้ไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) หรืออีเมล (E-mail) เพื่อเผยแพร่เนื้อหาเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน และสร้างความตระหนักในสังคมออนไลน์ เป็นต้น

จากการศึกษารูปแบบการสื่อสารแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการสื่อสารแบบดั้งเดิมไปสู่การสื่อสารดิจิทัล เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีการไหลเวียนอย่างรวดเร็ว ประชาชนคาดหวังให้มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทันท่วงที องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการสื่อสารเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในภารกิจและบริการขององค์กร ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น ดังนั้น การศึกษารูปแบบการสื่อสารจึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการ เสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของภาครัฐ การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสารในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนในพื้นที่อำเภอลานสกาและเป็นตัวอย่างให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้ใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลขุนทะเล และเทศบาลตำบลลานสกา องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว

การสื่อสารองค์กร

การสื่อสารองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงานกับประชาชน รวมถึงการจัดการและให้บริการต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานมีความสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร การสื่อสารภายนอกกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่ เช่น สาธารณสุข การศึกษา และการพัฒนาชุมชน โดยการใช้สื่อสารที่หลากหลาย เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ หรือการจัดประชุมในชุมชน ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การรับรู้และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งพัฒนาการใช้การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และการสื่อสารแบบดั้งเดิมในการสื่อสารกับประชาชนช่วยสร้างความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ

การสื่อสารเชิงบูรณาการ

การสื่อสารเชิงบูรณาการ เป็นรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเป็นการสื่อสารที่ผสมผสานทั้งรูปแบบการสื่อสารดั้งเดิมและรูปแบบการสื่อสารยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์ เสียงตามสาย สื่อบุคคล โครงการ/กิจกรรม และอื่น ๆ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การสื่อสารเชิงบูรณาการในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของผู้ใช้บริการ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของท้องถิ่นตนเองภายใต้กรอบของกฎหมาย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งการจัดการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น (นรินทร์ รินพนัสลัก, 2566) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้กล่าวถึงรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2. การสื่อสารองค์กร

การสื่อสารองค์กร (Corporate Communication) หมายถึง การสื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กรไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารนั้น ว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ (ศิริะ ศรีโยธิน, 2560) การสื่อสารมีสองหน้าที่หลัก คือ หน้าที่สื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กรไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น และทำหน้าที่ตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ (Riel, 1995) ดังนั้น การสื่อสารองค์กรจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งผ่านข้อมูล ข่าวสาร และข้อความจากองค์กรไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องได้

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ทำให้รูปแบบการสื่อสารขององค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การสื่อสารภายในองค์กรไม่เพียงแต่ต้องคำนึงถึงการใช้ช่องทางดั้งเดิม เช่น การประชุม สื่อสิ่งพิมพ์ และการประกาศเท่านั้น แต่ยังต้องใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดีย อีเมล และแอปพลิเคชัน เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และช่วยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อสาธารณชน การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการบริหารจัดการองค์กรและการสร้างความสำเร็จในระยะยาว (อัจฉรา สุขกลิ่น, 2561)

องค์ประกอบของการสื่อสารในองค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเรื่องที่จะสื่อสาร หรือ 2) สารที่จะส่ง (Message) ให้ชัดเจน การติดต่อสื่อสารอาจจะใช้วิธีการพูดคุยออกคำสั่ง บันทึกข้อความ ขาวสาร รายงาน หรือสิ่งใด ๆ ก็ได้ ซึ่ง 3) ช่องทางหรือสื่อในการติดต่อสื่อสาร (Media/Source) จะเป็นเครื่องมือหรือตัวกลางที่ข่าวสารเดินทางไปถึงผู้รับสาร อาจเป็นสัญญาณเสียง สัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ หรืออินเทอร์เน็ต และ 4) ผู้รับสาร (Receiver) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะรับอย่างดี (นิภาพรณ โสพัฒน์, 2562)

การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับทั้งผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และการสื่อสารแบบสองทางทั้งแบบล่างขึ้นบนและแนวไขว้ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ และเสร็จทันเวลา (ณัฐพล ยิ่งยวด และปัญญวัฒน์ จุฑามาศ, 2567)

3. รูปแบบการสื่อสาร

รูปแบบการสื่อสารเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำความเข้าใจการสื่อสารในบริบทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารในสังคม หรือการสื่อสารเชิงธุรกิจ รูปแบบการสื่อสารสามารถแบ่งได้หลายประเภทตามมิติที่แตกต่างกัน เช่น การสื่อสารทางตรงและทางอ้อม การสื่อสารในแนวตั้งและแนวนอน หรือการสื่อสารแบบทางเดียวหรือแบบสองทาง

การสื่อสารทางตรง (Direct Communication) เป็นการส่งสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับโดยตรง โดยที่ผู้รับสามารถตอบกลับได้ทันที เช่น การสนทนาแบบเผชิญหน้า ส่วนการสื่อสารทางอ้อม (Indirect Communication) นั้นจะเป็นการสื่อสารที่มีการส่งผ่านบุคคลหรือสื่อกลางอื่นก่อนที่สารจะถึงผู้รับ เช่น การส่งจดหมายหรืออีเมล การสื่อสารในองค์กรยังสามารถแบ่งตามโครงสร้างการสื่อสาร เช่น การสื่อสารในแนวตั้ง (Vertical Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน โดยมีการแบ่งเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่บุคลากรระดับล่าง เพื่อถ่ายทอดนโยบาย หรือคำสั่งต่าง ๆ เช่น การมอบนโยบายการบริหาร การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น และการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารจากบุคลากรระดับล่างขึ้นสู่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อรายงานผล การให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ หรือการสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) ที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งใกล้เคียงกัน (พนิดา เกรียงทวีทรัพย์, 2561) นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการสื่อสารทางเดียว (One way Communication) ซึ่งเป็นการส่งข่าวสารข้อมูลหรือการสื่อความหมายไปยังผู้รับเพียงฝ่ายเดียว โดยที่ผู้รับไม่สามารถมีตอบสนองให้ผู้ส่งทราบได้ในทันทีต่อเรื่องราวที่ส่งออกมา นั้น แต่อาจจะมีปฏิริยาสนองกลับต่อกันได้ในทันที เช่น การฟังวิทยุ การชมโทรทัศน์ หรือเสียงตามสาย การสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้รับมีโอกาสตอบสนองมายังผู้ส่งได้ในทันที ซึ่งผู้ส่งและผู้รับอาจจะอยู่ต่อหน้ากันหรืออยู่คนละสถานที่ก็ได้ (นิภาพรณ โสพัฒน์, 2562) รูปแบบการสื่อสารเหล่านี้มีความสำคัญในการบริหารและการประสานงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การสื่อสารในยุคดิจิทัล

การสื่อสารในยุคดิจิทัลกำลังก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบของการสื่อสารและวิธีการในการสื่อสาร การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลไม่เพียงจะทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้นแต่ยังช่วยลดข้อจำกัดทางการสื่อสาร ซึ่งสื่อแบบดั้งเดิมจะส่งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้รับในลักษณะที่ต้องเป็นผู้รับเท่านั้น แต่ผู้รับสารของสื่อดิจิทัลจะเป็นผู้รับสารที่มีลักษณะเป็นฝ่ายแสวงหาข้อมูลข่าวสารด้วยตนเอง ตามความสนใจ และความสงสัยอยากรู้อยากเห็นของตนเองโดยอิสระเสรี การสื่อสารจึงต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสารสาร ช่องทางในการสื่อสารและผู้รับสาร โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารให้มากที่สุด (ธนัท สมณคุปต์ และพัชรนันท์

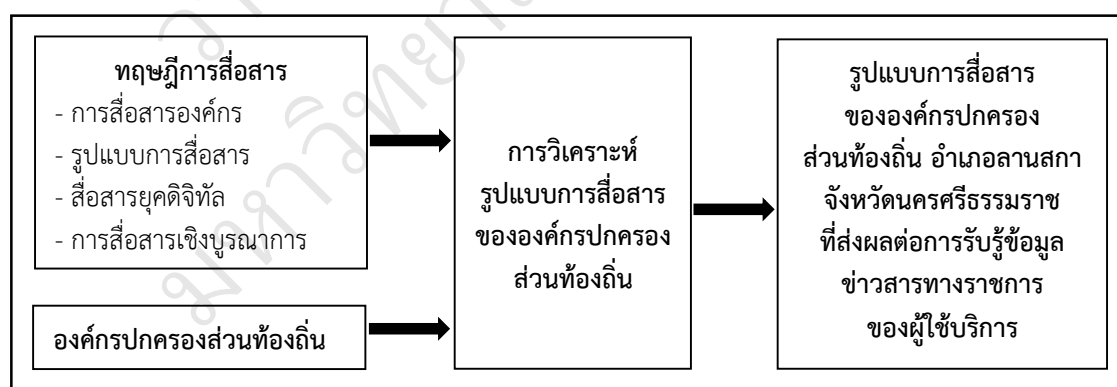
บุตรนุญ, 2562) เช่น การสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียอย่างเฟซบุ๊ก ซึ่งได้กลายเป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสารขององค์กร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรหรือการสื่อสารกับลูกค้า การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน เช่น ไลน์ ในการแจ้งเตือน ข่าวสาร หรือการส่งเสริมการขาย หรือการสื่อสารผ่านอีเมล เพื่อแจ้งข้อมูลสำคัญ หรือการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต ได้มีการนำเฟซบุ๊ก เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันไลน์ มาใช้ในการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น (อุษณีย์ ศิริสุนทรไพบูลย์, 2567)

5. การสื่อสารเชิงบูรณาการ

การสื่อสารเชิงบูรณาการ คือ การสื่อสารแบบผสมผสาน (Intergated Communication) หมายถึง การผสมรวมรูปแบบและช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสื่อสาร ซึ่งการผสมรวมรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสื่อสาร กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการใช้ทฤษฎีการสื่อสารที่สำคัญ เช่น ทฤษฎี SMCR เพื่อออกแบบและดำเนินกลยุทธ์การสื่อสาร โดยคำนึงถึงผู้ส่งสาร ข้อความ ช่องทาง และผู้รับสาร ในกระบวนการสื่อสาร (มนูญ วิวรรณ, 2565) การสื่อสารเชิงบูรณาการ คือ การผสมผสานรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม เพจ ไลน์ ยูทูบ สื่อสิ่งพิมพ์ ป้ายโฆษณา และการบอกเล่าแบบปากต่อปาก เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตัวอย่างการประยุกต์ใช้การสื่อสารเชิงบูรณาการ จากการศึกษา เรื่อง นวัตกรรมสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของตลาดหน้าพระธาตุเมืองคอน พบว่า การใช้สื่อรูปแบบใหม่ ผ่านโซเชียลมีเดีย นำไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลได้รวดเร็วกว่าการใช้สื่อมวลชนเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับความนิยมมากขึ้น (ธีระ ราชพล, 2564)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีการสื่อสาร SMCR Berlo, D. K. (1960) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นรินทร์ รินพนัสลัก (2566) การสื่อสารองค์กร ศิระ ศรีโยธิน (2560), Riel (1995) องค์ประกอบของการสื่อสารในองค์กร นิภาพรณ โสพัฒน์ (2562) การสื่อสารภายในองค์กร ณัฐพล ยิ่งยวด และ ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ (2567) รูปแบบการสื่อสาร การสื่อสารทางตรง พนิดา เกรียงพิภพ (2561) การสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง นิภาพรณ โสพัฒน์ (2562) การสื่อสารในยุคดิจิทัล ธนัท สมณคุปต์ และ พัทธนันท์ บุตรนุญ (2562) การสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย อุษณีย์ ศิริสุนทรไพบูลย์ (2567) การสื่อสารเชิงบูรณาการ มนุญ วิวรรณ (2565), ธีระ ราชพล (2564)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพประกอบ 1 สามารถอธิบายเป็นรูปแบบของ Input-Process-Output (IPO) ได้ ดังนี้

1. ข้อมูลนำเข้า (Input) ในขั้นตอนแรก ศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน รวมถึงศึกษาการสื่อสารองค์กร รูปแบบการสื่อสาร สื่อสารยุคดิจิทัล และการสื่อสารเชิงบูรณาการ ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร

2. กระบวนการ (Process) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นที่การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสื่อสารที่ได้รับมา วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เฉพาะ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ผลลัพธ์ (Output) จากการวิเคราะห์คือรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของผู้ใช้บริการในพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช การพัฒนารูปแบบการสื่อสารนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุดมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มผู้ใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการสื่อสาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช องค์กรละ 1 คน รวม 6 คน ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี 3) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว 4) องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา 5) เทศบาลตำบลลานสกา 6) เทศบาลตำบลขุนทะเล เพื่อหารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยข้อมูลในแบบสัมภาษณ์มี ทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของผู้ใช้บริการ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือนัดหมายการสัมภาษณ์ผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และใช้สถานที่ของหน่วยงานในการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ไม่เกิน 20 นาที

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้ใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา เทศบาลตำบลลานสกา เทศบาลตำบลขุนทะเล กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) จากกลุ่มประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน จำนวนประชากรอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 31,864 คน ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 395 คน และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามสัดส่วนจึงใช้ 402 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามโควตาหน่วยงานละเท่า ๆ กัน หน่วยงานละ 67 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มด้วยการเลือกแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม และหาค่าสัมพันธประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.860

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยข้อมูลในแบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของ

ผู้ให้บริการ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัด นครศรีธรรมราช

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaires) โดยข้อมูลในแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการของผู้ใช้บริการ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัด นครศรีธรรมราช

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือนัดหมายการสัมภาษณ์ผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และใช้สถานที่ของหน่วยงานในการสัมภาษณ์โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ไม่เกิน 20 นาที

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ให้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มด้วยการเลือกแบบบังเอิญ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยมือ กับผู้ให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำโลน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา เทศบาลตำบลลานสกา เทศบาลตำบลขุนทะเลจากนั้นจึงดำเนินการติดตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่ามาตรวัดตามแบบของ Likert's Scale (สมสวัสต์ ฉายสินสอน และชินรัตน์ สมสืบ, 2567) โดยคำถามในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก และกำหนดคะแนนคำตอบค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก	ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ตรวจสอบตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านการสื่อสาร จึงสามารถสรุปรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทั้งหมด 13 รูปแบบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 รูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวานรนิวาส จังหวัดนครพนม จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รูปแบบการสื่อสาร												
	การสื่อสารผ่านหนังสือราชการ	การสื่อสารผ่านเว็บไซต์	การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย	การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน	การสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม	การสื่อสารผ่านวารสาร/จดหมายข่าว	การสื่อสารผ่านเว็บไซต์	การสื่อสารผ่านยูทูบ	การสื่อสารผ่านดิกต็อก	การสื่อสารผ่านอินโฟกราฟิก	การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก	การสื่อสารผ่านไลน์	การสื่อสารผ่านอีเมล
เทศบาลตำบลวานรนิวาส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
เทศบาลตำบลนาหว้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
องค์การบริหารส่วนตำบลคำโพน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓
องค์การบริหารส่วนตำบลวานรนิวาส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓

จากตาราง 1 พบว่า เทศบาลตำบลนาหว้า และองค์การบริหารส่วนตำบลคำโพน ใช้รูปแบบการสื่อสาร 13 รูปแบบ รองลงมา เทศบาลตำบลวานรนิวาส และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ใช้รูปแบบการสื่อสาร 12 รูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบลวานรนิวาส และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ใช้รูปแบบการสื่อสาร 11 รูปแบบ โดยรูปแบบที่มีความแตกต่างกัน 2 รูปแบบ คือ การสื่อสารผ่านยูทูบ และการสื่อสารผ่านดิกต็อก

2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้ให้บริการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวานรนิวาส จังหวัดนครพนม

จากข้อมูลขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	148	36.82
หญิง	254	63.18
รวม	402	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 402 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.18 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 ตามลำดับ

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-29 ปี	85	21.15
30-44 ปี	138	34.33
45-59 ปี	118	29.35
60 ปีขึ้นไป	61	15.17
รวม	402	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 30-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.33 รองลงมา ช่วงอายุ 45-59 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 รองลงมาช่วงอายุ 18-29 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และ ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.17 ตามลำดับ

ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	46.02
ปริญญาตรี	170	42.29
ปริญญาโท	46	11.44
ปริญญาเอก	1	0.25
รวม	402	100

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 46.02 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.29 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	121	30.10
นักเรียน/นักศึกษา	5	1.24
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	39	9.70
พนักงานเอกชน	37	9.20
เกษตรกร	115	28.61
ธุรกิจส่วนตัว	75	18.66
อื่น ๆ	10	2.49
รวม	402	100

จากตาราง 5 พบว่า อาชีพของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รองลงมา อาชีพเกษตรกร จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61 รองลงมาอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.66 รองลงมา อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 รองลงมา อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 รองลงมา อาชีพอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.49 และนักเรียนนักศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24 ตามลำดับ

ข้อมูลรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้ใช้บริการ 6 ลำดับแรก ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก การสื่อสารผ่านไลน์ การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว การสื่อสารผ่านสื่อ บุคคล เช่น นายก สมาชิกสภา พนักงาน และการสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม ดังตาราง 6

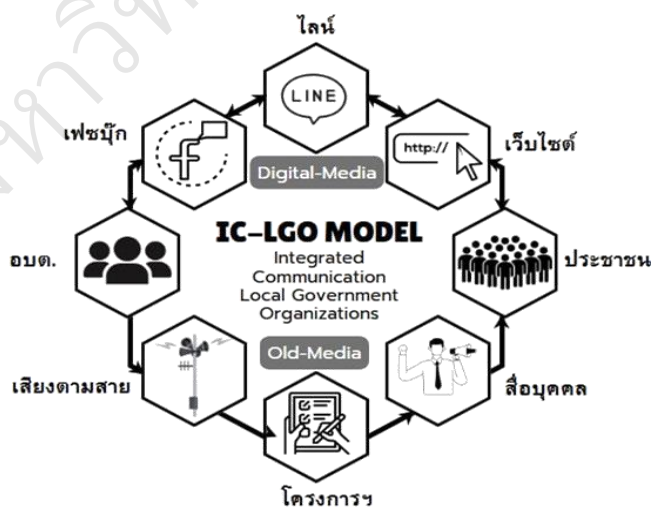
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการสื่อสาร

รูปแบบการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก (Facebook)	4.43	0.88	มากที่สุด
2. การสื่อสารผ่านไลน์ (Line)	4.32	1.03	มากที่สุด
3. การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ (Website)	4.14	0.99	มาก
4. การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว	4.13	0.83	มาก
5. การสื่อสารผ่านสื่อบุคคล เช่น นายก สมาชิกสภา พนักงาน	4.08	0.80	มาก
6. การสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม	4.01	1.19	มาก
7. การสื่อสารผ่านติ๊กต็อก (TikTok)	3.87	1.06	มาก
8. การสื่อสารผ่านยูทูบ (YouTube)	3.79	1.06	มาก
9. การสื่อสารผ่านวารสาร/จดหมายข่าว	3.46	0.94	ปานกลาง
10. การสื่อสารผ่านหนังสือรณรงค์/จดหมาย	3.39	1.05	ปานกลาง
11. การสื่อสารผ่านอินโฟกราฟิก (Infographic)	3.35	1.03	ปานกลาง
12. การสื่อสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์	3.20	1.19	ปานกลาง
13. การสื่อสารผ่านอีเมล (E-mail)	3.03	1.17	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า รูปแบบการสื่อสาร 6 ลำดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก ค่าเฉลี่ยที่ 4.43 2) การสื่อสารผ่านไลน์ ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 3) การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ ค่าเฉลี่ยที่ 4.14 4) การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 5) การสื่อสารผ่านสื่อบุคคล เช่น นายก สมาชิกสภา พนักงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.08 และ 6) การสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม ค่าเฉลี่ยที่ 4.01 ตามลำดับ

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากรูปแบบการสื่อสาร 6 ลำดับแรกที่มีประสิทธิภาพในมุมมองของผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถแสดงเป็นโมเดลของรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม ดังภาพประกอบ 2 ซึ่งพบว่า รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นรูปแบบการสื่อสารเชิงบูรณาการ คือ การสื่อสารที่ผสมผสานทั้งรูปแบบการสื่อสารดั้งเดิมและรูปแบบการสื่อสารยุคดิจิทัล สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลานสกา รูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์ เสียงตามสาย สื่อบุคคล และโครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อนำเสนอการดำเนินงานการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารองค์กร และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการสื่อสารเชิงบูรณาการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัย พบว่า ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสื่อสารมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกกลุ่มประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มวัยทำงานช่วงอายุ 45–59 ปี และผู้สูงอายุช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่อาจเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การบูรณาการการสื่อสารแบบดั้งเดิมเข้ากับสื่อสมัยใหม่จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสื่อสารแบบดั้งเดิม เช่น การพบปะพูดคุยกัน การใช้โทรศัพท์ หรือการส่งจดหมาย ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้สูงอายุ แต่ในขณะเดียวกัน การใช้สื่อสมัยใหม่ เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นการบูรณาการการสื่อสารจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนมากขึ้น

สรุป

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการตรวจสอบตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านการสื่อสาร จึงสามารถสรุปรูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก การสื่อสารผ่านไลน์ การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ การสื่อสารผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว การสื่อสารผ่านสื่อบุคคล เช่น นายก สมาชิกสภา พนักงาน การสื่อสารผ่านโครงการ/กิจกรรม การสื่อสารผ่านตึกตอก การสื่อสารผ่านยูทูบ การสื่อสารผ่านวารสาร/จดหมายข่าว การสื่อสารผ่านหนังสือธุรการ/จดหมาย การสื่อสารผ่านอินโฟกราฟฟิก การสื่อสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านอีเมล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของชยพงศ์ มัธยมนันท์ และคณะ (2567) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบการสื่อสารการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธ์กับผู้คน ต้องใช้การสื่อสารเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดของนักการเมืองทั้งในด้านการรับรู้และการถ่ายทอด ในกลุ่มประชาชนและผู้ที่มีบทบาททางการเมือง โดยอย่างยิ่งในยุคสมัยปัจจุบันที่ผู้คนต่างได้รับการศึกษา มีความคิด ทัศนคติที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบสื่อสารเข้ามาใช้ในการสื่อสารทางการเมือง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง (2566) พบว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารผ่านไลน์ ไม่ต้องชำระค่าบริการ สามารถส่งคลิป ส่งข้อความ ใช้การโทรแบบเปิดกล้องวิดีโอ (VDO call) ช่วยให้การงานได้สะดวก รวดเร็วมมากขึ้น เข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ยังสามารถนำแพลตฟอร์มอื่น ๆ มาวางในไลน์ เช่น ตึกตอก ยูทูบ โดยสามารถใช้ไลน์ได้ทุกที่ ทุกเวลา ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต โดยที่เฟซบุ๊กถูกจัดให้เป็นหนึ่งในเครือข่ายสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัล ที่ได้รับความนิยมอย่างมากในประเทศไทย มีผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นเว็บไซต์โซเชียลเน็ตเวิร์คที่ใหญ่ที่สุดในโลก เนื่องจากเฟซบุ๊กเป็นเหมือนพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้แสดงออกและทดสอบอัตลักษณ์ของตนเอง รวมถึงเป็นพื้นที่สำหรับการขัดเกลาทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การโพสต์ภาพ การแสดงความคิดเห็น และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจ (นันธิการ์ จิตริงาม, 2563)

2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้ใช้บริการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการวิเคราะห์ผลการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในมุมมองของผู้ใช้บริการ พบว่า เป็นการสื่อสารในรูปแบบดิจิทัลผสมผสานกับการสื่อสารแบบดั้งเดิม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารขององค์กรหน่วยงานภาครัฐ อย่างเช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถใช้การสื่อสารรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งได้ แต่ควรใช้การสื่อสารในรูปแบบผสมผสานหรือในลักษณะของการสื่อสารเชิงบูรณาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกร มีสุขุม และคณะ (2566) พบว่า การสื่อสารเชิงบูรณาการ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับสื่อสารผ่านช่องทาง เช่น ประชาสัมพันธ์ขององค์กร สื่อสิ่งพิมพ์ รถแท่งเคลื่อนที่ และสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร สอดคล้องกับยุคสมัย และเข้าใจความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ วิวรรณ (2565) พบว่า รูปแบบการสื่อสารในการร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องประยุกต์ใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่น

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จะเป็นรูปแบบการสื่อสารเชิงบูรณาการ คือ การสื่อสารที่ผสมผสานทั้งรูปแบบการสื่อสารดั้งเดิมและรูปแบบการสื่อสารยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์ เสียงตามสาย สื่อบุคคล และโครงการ/กิจกรรม จากรูปแบบการสื่อสารดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นรูปแบบการสื่อสารที่มีลักษณะแบบทิศทางเดียวและสองทิศทาง ซึ่งรูปแบบสื่อสารทั้งสองลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารกับองค์กร เพราะข้อมูล ข่าวสารบางอย่าง องค์กรใช้รูปแบบของการสื่อสารแบบทิศทางเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สื่อสารในรูปแบบบุคคล จะทำให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการสื่อสารที่เผชิญหน้ากันจะทำให้สามารถเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่วนรูปแบบของการสื่อสารดิจิทัลจะทำให้องค์กรสามารถที่จะเข้าถึงประชาชนในวงกว้างได้ ประชาชนสามารถโต้ตอบกลับได้ทันทีเมื่อรับข้อมูลข่าวสาร หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชา ฉวีวรรณ (2563) ที่ศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอกะพ้อแบบ จังหวัดสมุทรสาคร ที่ประชาชนมีความคิดเห็นว่าคุณภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด คือ ด้านช่องทางเสียงตามสาย และช่องทางเว็บไซต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ ศิริสุนทรไพบูลย์ (2567) ที่ศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต จะพบว่า มีการนำเฟซบุ๊ก เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันไลน์มาใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานราชการอื่น สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ระหว่างองค์กรกับประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการ นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลและการสื่อสารแบบดั้งเดิมจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับความต้องการและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ โดยผลการวิจัยสามารถนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองได้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนผู้ใช้บริการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาพฤติกรรมการใช้รูปแบบการสื่อสารของผู้ใช้บริการ โดยอาจศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อการสื่อสารที่เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชยพงศ์ มัธยมนันท์, ธนกฤต โพธิ์เงิน และวิทยา สุจริตธนารักษ์. (2567). การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิเลือกตั้งระดับท้องถิ่นของข้าราชการตำรวจในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 4(3), 1-23.
- ณัฐพล ยิ่งยวด และปัญญวัฒน์ จุฑามาศ. (2567). การสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร บริษัทเอเอส โอโต้เซอร์วิส จำกัด. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1285-1293.
- ธนัท สมณคุปต์ และพัทธนันท์ บุตรณู. (2562). การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลของวิสาหกิจชุมชน. *วารสาร อีซีที เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 4(16), 11-22.
- ธีระ ราชพล. (2564). การศึกษานวัตกรรมการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงวิถีวัฒนธรรม:ตลาดหน้าพระธาตุเมืองคอน. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์*, 25(1), 141-149.
- นรินทร์ รินพนัสลัก, สังวาร์ วังแจ่ม และจันทร์ฉาย ยมสูงเนิน. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 687-700.

- นันทิการ์ จิตธีงาม. (2563). พฤติกรรมการสื่อสารบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เฟซบุ๊กและการรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 39(1), 80–89.
- นิภาพรณ โสพัฒน. (2562). วิธีสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(2), 23–30.
- พนิดา เกรียงทวีทรัพย์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรกรณีศึกษาสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3374–3394.
- ภูริชา ฉวีวรรณ. (2563). คุณภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร. งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนูญ วิวรรณ. (2565). การสื่อสารในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารสารสื่อศิลป์*, 5(9), 29–38.
- เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง. (2566). รูปแบบการสื่อสารผ่าน Line กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในสถานการณ์โควิด-19. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 9(1), 79–93.
- ศิระ ศรีโยธิน. (2560). การสื่อสารองค์กร: เครื่องมือสำคัญของนักการตลาดในยุค Thailand 4.0. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1267–1276.
- สมสวัสดิ์ ฉายสินสอน และชินรัตน์ สมสืบ. (2567). ธรรมชาติของแบบความร่วมมือในการพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่ท้ายเขื่อนรัชชประภา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 21(79), 126–137.
- อัญฉรา สุขกลิ่น. (2561). กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 16(1), 75–82.
- อุษณีย์ ศิริสุนทรไพบูลย์. (2567). การใช้สื่อใหม่ในการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิจัยร่วมไพบูรณ์*, 18(1), 94–106.
- เอกกร มีสุข, วิทยาธร ท่อแก้ว และกานต์ บุญศิริ. (2566). รูปแบบการสื่อสารในการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1(6), 45–64.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication: An introduction to theory and practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Riel, C. V. (1995). *Principles of corporate communication*. Hemel Hempstead: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

**บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**
SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES AFFECTING THE STUDENT ASSISTANCE SYSTEM OPERATION
IN SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นรมน เกตตรา^{1,*}, ลินดา นาคโปย² และ พรทิพย์ อ้นเกษม²

Naramon Phetra^{1,*}, Linda Narkpoy² and Porntip Onkasem²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding Author: Email: naramonphetra835@gmail.com

รับบทความ 11 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2567 ตอรับบทความ 18 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และด้านการจัดสรรทรัพยากร 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ร่วมกันทำนายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 58.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .269Z_2 + .229Z_4 + .173Z_3 + .132Z_1$

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ผลกระทบ, การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) examine the level of school administrators' roles, 2) explore the level of the student assistance system operation, 3) determine the relationship between school administrators' roles and the student assistance system operation, and 4) identify school administrators' roles that affected the student assistance system operation. The sample consisted of 317 school administrators and teachers working under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 in the 2024 academic year. The sample size was also determined using Krejcie and Morgan's table and selected through multi-stage sampling. The research instrument for data collection was a set of 5-rating scale questionnaires, with the reliability of .98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) school administrators' roles were rated overall at a high level, ranking by mean scores from high to low: Leadership, interpersonal relationship, supervision, monitoring, and evaluation, and resources allocation; 2) The student assistance system operation was overall at the highest level, ranking by mean scores from high to low: Promotion of student development, prevention and intervention for student problems, individual student profiling, student screening, and referral services for students; 3) The relationship between school administrators' roles and the student assistance system operation was at a high positive correlation ($r_{xy}=.760$), with the .01 level of significance; and 4) school administrators' roles affecting the student assistance system operation comprised leadership, resource allocation, interpersonal relationship, and supervision, monitoring and evaluation, could predict the student assistance system operation at 58.40 percent. The predictive equation could be written in the standardized score form as $Z'Y = .269Z_2 + .229Z_4 + .173Z_3 + .132Z_1$

Keywords: School Administrators' Roles, Impact, Student Assistance System Operation

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4-6) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มีเป้าหมายในการดูแลช่วยเหลือเด็กและครอบครัวให้อยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลให้มีมาตรฐานตามวัย และเด็กทุกคนต้องมีหลักประกันความปลอดภัย ได้รับความคุ้มครองจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งเด็กที่ประสบปัญหาและเด็กที่ไม่ประสบปัญหาซึ่งระบุไว้ใน หมวด 2 มาตรา 22 ถึงการปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 8)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานระบบหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงสาธารณสุขโดยกรมสุขภาพจิต ได้ร่วมกันวางรากฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญห และ การส่งต่อนักเรียน เพื่อส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย (อรรถพล สุนทรพงศ์, 2565, หน้า 69)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ (เบญจพร สุคนธร, 2565, หน้า 29) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการศึกษาของสถานศึกษาและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความมุ่งหมายของการศึกษา (นวนละอง สีดา, 2564, หน้า 44) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทที่จะช่วยให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรางค์ บุญทอง, 2563, หน้า 3)

จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 พบปัญหาในด้านกลยุทธ์และตัวชี้วัดเรื่องการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ประกอบกับสถานศึกษาจำนวนหนึ่ง พบปัญหาในเรื่องการเยี่ยมบ้านนักเรียน อาทิ ผู้ปกครองไม่มีเวลาในการให้ข้อมูลและไม่ให้ความสำคัญกับการเยี่ยมบ้านนักเรียน จึงควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ร่วมกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา เรื่อง การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล เพื่อครูจะสามารถติดตามข้อมูลได้ครบถ้วนยิ่งขึ้น ลดภาระค่าใช้จ่ายการเดินทาง ลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2566, หน้า 35)

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา และควรส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
4. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา วางแผน ทบทวนนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการจัดการศึกษา ให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นผู้ประสานงานประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ สื่อสาร

สร้างเครือข่ายกับชุมชน อำนวยความสะดวก บริการ จัดสรรทรัพยากร และนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินจากความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกของบุคคลต่อกันในลักษณะการร่วมมือ การยอมรับซึ่งกันและกันกับทุกคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความเข้าใจกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะในการพูดโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม สร้างเครือข่ายและประสานงานกับชุมชนในการจัดทาสตูดอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และทำงานร่วมกับบุคลากรภายนอกหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออกของการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน แสดงออกถึงความเป็นผู้นำขององค์การที่สามารถกระตุ้น ผลักดันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถทำให้บุคลากรเกิดความร่วมคิดร่วมทำในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการให้คำแนะนำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดปฏิทินในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และเยี่ยมชั้นเรียนอย่างชัดเจน มีการประเมินผล การดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับครูอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินของครูอย่างชัดเจน แจกแจงผลให้ครูทราบ ผู้บริหารอธิบายผลการประเมินอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม สนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเอง และประเมินงานของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเกิดการปรับปรุงพัฒนาการทำงานต่อไป

ด้านการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารเลือกสรรทรัพยากร ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม จัดสรรเวลาให้ครู ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ สนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นและเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณได้อย่างคล่องตัว โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากรจากองค์กรภายนอก เพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน มีการประสานความร่วมมือกับครูที่เกี่ยวข้องและบุคลากรภายนอก เพื่อสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการและเครื่องมือในการรู้จักนักเรียน โดยดำเนินงานตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถ ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านครอบครัว โดยใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม มีการบันทึกและนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์เพื่อคัดกรองนักเรียน มีการนำไปใช้ส่งเสริมการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีความต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

ด้านการคัดกรองนักเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนนำผลการวิเคราะห์มาจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีระบบการคัดกรองนักเรียนโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน มีการจำแนกนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ ครูติดตามและประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ อย่างครอบคลุม

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา หมายถึง สถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหาได้รับการดูแลและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด สถานศึกษามีเทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับสาเหตุที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และมีแนวทางการช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมกับปัญหา มีการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาให้กลับมาเป็นนักเรียนปกติ มีการปรับพฤติกรรมนักเรียนให้ดีขึ้นตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง

ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน หมายถึง สถานศึกษาให้นักเรียนทุกคนอยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เป็นที่ยอมรับ ครูที่ปรึกษามีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสม มีการพัฒนานักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในตนเองและพัฒนาตนเองตามศักยภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน จัดประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและโครงการพิเศษอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม

ด้านการส่งต่อนักเรียน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบ นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็ว ส่งต่อภายในโดยครูที่ปรึกษาช่วยเหลือเบื้องต้น ส่งต่อนักเรียนให้ครูแนะแนว ฝ่ายกิจการนักเรียนช่วยเหลือและพัฒนาตามความเหมาะสม ส่งต่อภายนอก กรณีนักเรียนมีปัญหาซับซ้อนหรือมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ขอกการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ประสานเครือข่ายหรือหน่วยงานอื่น ๆ นัดวัน เวลา สถานที่ มีการบันทึกข้อมูล รายงานผลการติดตาม และประเมินผล สรุปข้อมูลการช่วยเหลือและผลการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการส่งต่อ มีการส่งต่อนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เด็กอัจฉริยะ ให้ได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้น จนถึงขั้นสูงสุดเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นประเด็นดังนี้

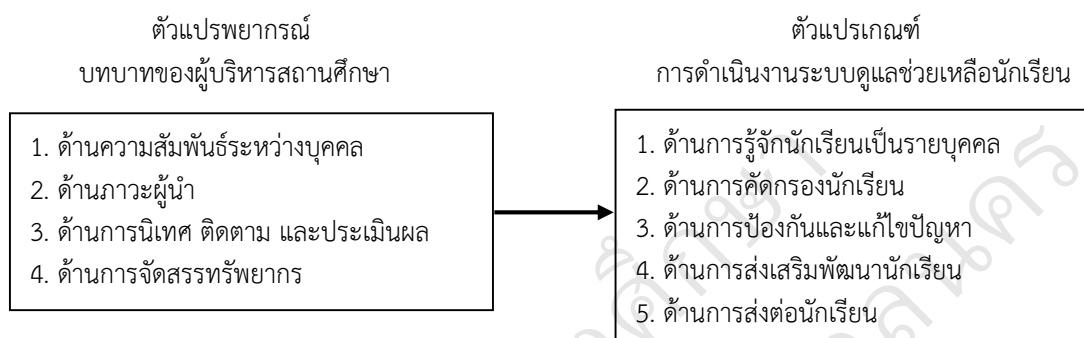
ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ระเบียบ และงานวิจัยของประกอบด้วย มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1973, p. 254 อ้างถึงใน สุภิญญา กองสวรรค์, 2564, หน้า 15–17), คนเชวิช (Knezevich, 1984, pp. 16–18), แฟรเรนและเคย์ (Farren & Kaye, 1996, pp. 175–187), เดอร์ริค เมโด (Derick Meado, 2016, pp. 209–210), สัมมา รณิธ (2560, หน้า 55–57), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 27–29), ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 13 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 48–49), สุรางค์ บุญทอง (2563, หน้า 56), นวนละอง สีดา (2560, หน้า 7–8), ทรงพล เจริญคำ (2565, หน้า 16) และโคศิษฐา ศรีสมบัติ (2565, หน้า 78) ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาประยุกต์ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล 4) ด้านการจัดสรรทรัพยากร

สำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 13–20); สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 17–23), กรมสุขภาพจิต (2560, หน้า 13), สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น (2560, หน้า 10), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (2561, หน้า 10–11), สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2562, หน้า 183), อิตินัดดา สิงห์แก้ว (2562, หน้า 10–11), สุนทร โครพ (2563, หน้า 31–41), อาภากร แสงการ (2564, หน้า 25–32) และอรรถพล สุนทรพงศ์ (2565, หน้า 73–74) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 13–17) ประกอบด้วย 1) การรู้จัก

นักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การป้องกันและแก้ไขปัญา 4) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารทฤษฎี บทควมวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 137 คน ครู จำนวน 1,655 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,792 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายอำเภอ โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครู จำนวน 292 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และ 4) ด้านการจัดสรรทรัพยากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา 4) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอต่อบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด

2. นำหนังสือชี้แจงและสร้างความเข้าใจในเรื่องการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ และทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป ในกรณีที่ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างแล้วยังได้ข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเองผ่านทางสื่อออนไลน์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 317 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1)	4.50	.61	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	4.53	.57	มากที่สุด
3. ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3)	4.50	.58	มาก
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4)	4.44	.54	มาก
ภาพรวม (X)	4.49	.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X} = 4.50$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) และด้านการจัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวม

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1)	4.62	.52	มากที่สุด
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน (Y_2)	4.62	.50	มากที่สุด
3. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (Y_3)	4.62	.53	มากที่สุด
4. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน (Y_4)	4.63	.52	มากที่สุด
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน (Y_5)	4.53	.49	มากที่สุด
ภาพรวม (Y)	4.59	.46	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.62$) และด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.000					
X_2	.762**	1.000				
X_3	.734**	.857**	1.000			
X_4	.700**	.786**	.854**	1.000		
X	.847**	.937**	.947**	.916**	1.000	
Y	.645**	.724**	.719**	.701**	.760**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ($r_{x_2y} = .724$) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ($r_{x_3y} = .719$) ด้านการจัดสรรทรัพยากร ($r_{x_4y} = .701$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{x_1y} = .645$)

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.507	.154		9.797*	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	.199	.052	.269	3.825*	.000
ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4)	.198	.063	.229	3.163*	.002
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1)	.113	.050	.132	2.254*	.025
ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3)	.139	.070	.173	1.989*	.048
ค่าคงที่ (a) = 1.507					

R = .764, R² = .584, S.E._{est} = .300, F = 109.487, P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตามค่าอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1) โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .584 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 58.40

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.507 + .199X_2 + .198X_4 + .139X_3 + .113X_1$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .269Z_2 + .229Z_4 + .173Z_3 + .132Z_1$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วางแผน ทบทวนนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายกับชุมชน อำนวยความสะดวก บริการ จัดสรรทรัพยากร และนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ ในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีทักษะมีความรู้ความสามารถพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2565, หน้า 25) สอดคล้องกับแนวคิด ไชยสิทธิ์ (2565, หน้า 46) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งของผู้บริหารที่กำหนดขึ้นในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทรงพล เจริญคำ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมีความแตกต่างกันไปตามแบบของผู้บริหาร มีพฤติกรรมเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหารคือบทบาทความเป็นผู้นำ บทบาทของผู้รักษาระเบียบวินัย และบทบาทผู้ประสานงาน โดยจากผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจือจิตร บุญมานอก (2564, หน้า 82) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีน สินธุ (2565, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงจันทร์ บัวเบา (2564, หน้า 49) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือทำงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 8) ระบุไว้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นขั้นตอน มีกระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้การคุ้มครอง ป้องกัน ดูแล แก้ไข ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียนอย่างชัดเจน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลัก ในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิด ฌีตภิตต์ โมตรี (2562, หน้า 18) ซึ่งกล่าวว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล จำแนกภู (2564, หน้า 88) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุสันต์ (2564, หน้า 73) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ วาทีน สินธุ (2565, หน้า 146) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้การสนับสนุนหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด ฐานวัฒน์ อัญญภัทรอริกุล (2563, หน้า 93) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรางค์ บุญทอง (2563, หน้า 88) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพธดา บุญหล่อวัฒนา (2561, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า จากสมการถดถอย $Z'Y = .269Z_2 + .229Z_4 + .173Z_3 + .132Z_1$ สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

4.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน สามารถกระตุ้น ผลักดันให้ครูรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ สร้างแรงจูงใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ อัจฉรา ศรีศิลปสำราญ (2564, หน้า 1165) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับ อัญทิรา วาติ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีการจัดประชุมมอบหมายงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นผู้กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วางแผนกลยุทธ์ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักเรียนอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อเสริมสร้างเด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ บุญทอง (2563, หน้า 56) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563, หน้า 38) ศึกษา เรื่อง การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้นำ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

4.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานศึกษา ระดมทรัพยากรจากองค์กรภายนอก จัดสรรเวลาและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเยี่ยมบ้าน ติดตามนักเรียน สนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นและเพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพปัญหา ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา นักเรียน จัดสรรงบประมาณได้อย่างคล่องตัวและเหมาะสมในการติดตามข้อมูลนักเรียน โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ สุรางค์ บุญทอง (2563, หน้า 57) ซึ่งกล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดสรรงบประมาณเพื่อมาสนับสนุน จัดสรรเวลาให้นักเรียนได้รับคำปรึกษาในคาบโฮมรูม จัดสรรเวลาให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อช่วยเหลือนักเรียน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการแข่งขัน กีฬา โดยจัดหาอุปกรณ์เพื่อนักเรียน ตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังสอดคล้องกับ นิสรา สิมพริกซ์ (2560, หน้า 21) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ จัดกิจกรรมตามความเหมาะสม จัดทีมสนับสนุน จัดหัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ศรีศิลปสำราญ (2564, หน้า 159) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีน สินธุ (2565, หน้า 137) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่สหวิทยาเขตวิภาวดีรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

4.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และเยี่ยมชั้นเรียนอย่างชัดเจน มีการประเมินผลกระบวนการดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แจกผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ สอดคล้องกับ วาทีน สินธุ (2565, หน้า 145) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งคอยกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ อัญทิรา วาดี (2561, หน้า 80) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ อ้นภู (2565, หน้า 96) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนิเทศ ติดตามและประเมินผล ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วาทีน สินธุ (2565, หน้า 146) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับ นิเทศ ติดตามผล ส่งผลต่อการดำเนินงานตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

4.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการสร้างเครือข่าย และประสานงานกับชุมชน ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ทำงานร่วมกับบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญทิรา วาดี (2561, หน้า 37) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการ ประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานและบุคลากรภายนอก ประสานขอความช่วยเหลือจากนักเรียนและสร้างความ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสอดคล้องกับ อุไรรัตน์ พลพันธ์ (2558, หน้า 60) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม ประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ประสานและสร้างความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีน สินธุ (2565, หน้า 144) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ อ้นภู (2565, หน้า 79) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพรฉะเชิงเทรา พบว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการประสานความสัมพันธ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 58.40 เรียงลำดับตามอำนาจ พยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

(X_3) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1) ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน กระตุ้น ผลักดันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้เกิดความศรัทธามีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย อันเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียน ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้นส่วนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มี 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 317 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และด้านการจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.40 กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาททั้ง 4 ด้าน ดังข้างต้น ซึ่งด้านภาวะผู้นำ เป็นด้านที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสาร มีความเข้าใจกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะในการพูดโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม มีความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อนำไปใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรสร้างเครือข่ายการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา

1.3 จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และด้านการจัดสรรทรัพยากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล และด้านการจัดสรรทรัพยากร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา รูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 ควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.3 ควรศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). คู่มือหลักสูตรอบรมวิทยากรการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงสำหรับบุคลากรสถานศึกษา และบุคลากรสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทีเอส อินเทอร์เน็ต.
- เจือจิตร์ บุญมานอก. (2564). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัชวาล จำแนกภู. (2564). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ธิดินัดดา สิงห์แก้ว. (2562). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้วงจร PDCA กรณีศึกษา โรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านฉะ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดวงจันทร์ บัวเบา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ทรงพล เจริญคำ. (2565). การบริหารการศึกษา ทฤษฎี หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ฐานวัฒน์ อัญญภัทรอริยกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 33. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทพนครบุรี, 8(2), 79–93.
- ณัฐกิตต์ ไมตรี. (2562). การศึกษาปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา กรุงเทพฯอนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิสรา สิมพริกซ์. (2560). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอมืองระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นพธดา บุญหล่อวัฒนา. (2561). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวนละออง สีดา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เบญจพร สุนทร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(36), 52–64.
- ประภาภรณ์ อ้นภู. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พัฒนฉัตร แซ่ภู. (2563). การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 8(1), 41.
- “พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 95 ก. หน้า 8. 24 กันยายน 2546.
- วาทีน สินชู. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(36), 136–148.
- โคศิษฐา ศรีสมบัติ. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์. (2560). คู่มือหลักสูตรอบรมวิทยากรการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยง. กรุงเทพฯ: ทีเอส อินเตอร์พรีนท์.
- สัมมา ธนธัญ. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุภิญญา กองสวรรค์. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร). วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิจิตร: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรางค์ บุญทอง. (2563). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชุมพร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนทร ไกรพ. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566–2570. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2561). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560* (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *แนวทางการดำเนินระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อัญญา ศรีศิลป์สำราญ. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (ครั้งที่ 14). 1163–1170. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัญทิรา วาตี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถพล สุนทรพงศ์. (2565). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภากร แสงการ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุไรรัตน์ พลพันธ์. (2558). *สภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลของเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 9(2), 81–96.
- Derick Meado. (2016). *The Role of the Principal in Schools*. Retrieved from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>. September 12th, 2023.
- Farren, C. & Kaye, B. L. (1996). *Leadership role in the leader of foundation*. (3th ed.). New York: The Drucker foundation.
- Knezevich, S J. (1984). *Administration of Public Education*. (4th ed.). New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row.

**การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้
ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
DEVELOPING TEACHERS' COMPETENCIES IN DIGITAL MEDIA PRODUCTION FOR LEARNING
MANAGEMENT AT PHETCHABURI VOCATIONAL COLLEGE UNDER THE OFFICE
OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

อรุณกมล จันทรอส* และ อภิชาติ เลนนันท์

Arunkamol Jantaros* and Apichat Lenanant

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพชรบุรี 76000
Program in Education Administration, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University,
Phetchaburi Rajabhat 76000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: Arunkamol.jantaros@gmail.com

รับบทความ 13 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 18 พฤศจิกายน 2567 ตอบรับบทความ 25 พฤศจิกายน 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี 2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) พัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ 4) ติดตามประเมินและสะท้อนผลในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 66 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินสื่อดิจิทัล แบบสัมภาษณ์สะท้อนผล มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เนื้อหาในการวิจัยตั้งแต่ 0.80–1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาการผลิตสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า มีโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จำนวน 8 ชั่วโมง ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการผลิตสื่อการสอนรูปแบบดิจิทัล นำความรู้ไปใช้ในการผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน และมีผลการประเมินสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการติดตามประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน สร้างสื่อดิจิทัลประกอบการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหา มีสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนสามารถเข้าถึงสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ช่วยให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และต้องการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไปในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, การผลิตสื่อดิจิทัล, การจัดการเรียนรู้

ABSTRACT

This research aimed at 1) assessing the needs for developing teachers' competencies in digital media production for learning management at Phetchaburi Vocational College (PBVC), 2) creating a training course for enhancing teachers' competencies in digital media production for learning management, 3) developing teachers' competencies in digital media production for learning management; and 4) monitoring, evaluating, and reflecting on the development of teachers' competencies in digital media production for learning management. The target group for this research consisted of 66 teachers at PBVC in the 2023 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments comprised a set of questionnaires, a course evaluation form, a digital media evaluation form, and a reflection interview form. The Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Research results were as follows: 1) The needs assessment for developing teachers' competencies in digital media production for learning management revealed that the demand for improved digital media production skills was at the highest level, 2) The training course development designed to enhance teachers' competencies in digital media production for learning management indicated that the structure of the training workshop course integrated both theoretical and practical components, with a total duration of eight hours. The evaluation of the training course was rated overall at the highest level, 3) The implementation of the teachers' competencies in digital media production for learning management revealed that teachers gained knowledge, skills, and experience in producing digital teaching media, and applied their knowledge in creating educational materials. The evaluation of digital media for learning management was rated overall at the highest level, and 4) The results from evaluating and reflecting on the development of teachers' competencies in digital media production for learning management indicated that teachers applied knowledge, skills, and experience acquired to produce digital media for instructional purposes. The created digital media were aligned with the content and modernized for learning management, enabling students to access digital media anywhere and anytime. This flexibility supported students' learning and prompted teachers to seek further development in the use of technology for learning management in the future.

Keywords: Teacher Competency, Digital Media Production, Learning Management

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีอยู่ทั่วไปทุกหนทุกแห่ง เทคโนโลยีดิจิทัลยังได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก โดยเห็นได้จากความสนใจอย่างต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และแบบผสมผสาน นโยบายการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทยต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับสมรรถนะดิจิทัลโดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญของพลเมืองในยุคศตวรรษที่ 21 และได้มีการนำสมรรถนะดิจิทัลนี้ไประบุไว้ในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม ดังนั้น ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม โดยครอบคลุมทั้งด้านการทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้ ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 2)

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรา เช่น มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย ฯลฯ และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก เทคโนโลยีช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและครูความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไปเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 9) ความสำเร็จของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียนและสถานประกอบการ (โยธิน นิลชช, 2561, หน้า 412) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมในหลักสูตร เพื่อมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะดิจิทัล มีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูต้องเปลี่ยนจากสอนไปสู่การเป็น coach จากถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เปลี่ยนจากการเป็นผู้รู้เป็นผู้เรียนรู้และเปลี่ยนจากครูผู้รอบรู้วิชาเป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของศิษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 134) ซึ่งสอดคล้องกับ Nessipbayeva (2012, p. 148) ที่กล่าวว่า ครูยุคใหม่ของศตวรรษที่ 21 ต้องการสมรรถนะที่หลากหลายเนื่องจากต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนของโลกปัจจุบัน จึงต้องพัฒนาทักษะการสอนและสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณลักษณะที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2564, หน้า 3) ได้เสนอแนะว่า ครูยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านหลักสูตร นวัตกรรม การพัฒนาและการใช้ระบบ E-learning และสมรรถนะด้านการสื่อสารมีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนและใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล และปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากการเป็นผู้ให้ความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ และเกิดการเรียนรู้ เป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นสู่เป้าหมายชีวิต และสามารถให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งสร้างและบูรณาการความรู้ทักษะการคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และตลกกลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความเป็นผู้นำด้านการสอน และวิชาชีพ ดังนั้น จึงต้องมีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ครูเป็นมืออาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างคุณภาพของผู้เรียนให้พร้อมรับกระแสของการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกิดความเข้าใจ และมีทักษะความสามารถของแต่ละบุคคล มีเจตนาที่ดีต่อการเรียน และยังช่วยลดเวลาสอนของครูลง ซึ่งวิธีดังกล่าว ได้แก่ การสอนแบบโมดูล การใช้ชุดการสอน การใช้บทเรียนสำเร็จรูป และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยในการจัดระบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง (สมบุรณ์ ธรรมลังกา, 2561, หน้า 22)

จากการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลครูดังกล่าว พบว่า สถานศึกษายังขาดครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาการผลิตสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน การบูรณาการเทคโนโลยีในชีวิตการทำงานค่อนข้างน้อย ครูตามไม่ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วครูในโรงเรียนบางแห่งยังประสบปัญหาเรื่องขาดสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ ความสามารถและทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย เช่น แท็บเล็ต แอปพลิเคชันต่าง ๆ ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียังมีไม่เพียงพอ ไม่มีอุปกรณ์ให้ใช้งานอย่างเหมาะสม และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และไม่มีประสิทธิภาพ และครูผู้สอนขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการสอนในยุคปัจจุบัน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559, หน้า 10)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2562 จำนวน 4 ประเภทวิชา 11 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2563 จำนวน 4 ประเภทวิชา 10 สาขาวิชา และระดับปริญญาตรี จำนวน 3 สาขาวิชา สาขาการโรงแรม (ต่อเนื่อง) สาขาคอมพิวเตอร์ (ต่อเนื่อง) และสาขาการตลาด (ต่อเนื่อง) แบ่งออกเป็น 3 ระบบ คือ ระบบปกติ ระบบทวิภาคี มีการจัดรูปแบบการศึกษาที่หลากหลายและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ เป็นไปตามสมรรถนะวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระ เพื่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งนำจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษามาปรับปรุง พัฒนา และดำเนินการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษา (รายงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา, 2565, หน้า 1-4) และจากการสำรวจข้อมูลงานสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ซึ่งเป็นฝ่ายงานหนึ่งที่ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีให้มีคุณภาพ พบว่า ผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (รายงานผลการผลิตสื่อการเรียนการสอน, 2565, หน้า 1)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และมีทักษะด้านการผลิตสื่อดิจิทัล สามารถนำสื่อดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและยกมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เป็นสมรรถนะที่สำคัญของพลเมืองในยุคศตวรรษที่ 21 และเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข สนุกสนาน และมีการกระตุ้นเร้าความสนใจ ทั้งเป็นวิธีที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกทาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อติดตามประเมินและสะท้อนผลในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันไว้ ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู ให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานการพัฒนา โดยใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

การประเมินความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การประเมินความต้องการหรือมีความจำเป็นในการพัฒนาแก้ปัญหา ของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน วิเคราะห์บุคลากร ว่าต้องการพัฒนาในด้านใด ด้วยวิธีการใด ตลอดจนมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการพัฒนาหรือไม่

การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าจะพัฒนาบุคลากรเพื่ออะไร เป็นขั้นตอนของการกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยการนำผลการประเมินความต้องการของบุคลากรมาจัดทำเป็นหลักสูตร และกำหนดวิธีการพัฒนาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรม วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดเวลาดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมา ให้การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการ

การติดตามประเมินและสะท้อนผล หมายถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผลเพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจุดบกพร่องต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์สะท้อนผล และนำมาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สื่อดิจิทัล หมายถึง สื่อที่ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการนำเสนอเนื้อหา ที่ประกอบด้วย ข้อความ กราฟิก ภาพเคลื่อนไหว เสียง และวิดีโอ เข้าด้วยกัน นำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ อีเมล บล็อก โซเชียลมีเดีย อยู่บนระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อความสะดวกต่อการใช้งาน โดยไม่จำกัดพื้นที่และเวลา เข้าถึงง่าย แพร่กระจายรวดเร็ว และรองรับการโต้ตอบแบบสองทาง และยังมีบทบาทในการเป็นสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาความคิด ความสามารถ ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เฉพาะและจำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ที่จะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ทั่วไป ความรู้ในวิชาชีพครู ความรู้ในวิชาที่สอน สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เป็นการนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับศิษย์ และสมรรถนะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำคัญของการพัฒนาครู

กฤติพงศ์ โกคาพานิช (2563, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลง

ทางเทคโนโลยีแล้วนั้นยังช่วยลดระยะเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพ

อินธิรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคลากรสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นกลุ่มบุคคลด่านหน้าและเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง เพราะต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

พิไลวรรณ อินทรักษา (2560, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูเพื่อช่วยให้ครูมีทัศนคติในทางบวก ช่วยให้ผู้รู้ถึงนโยบายของสถานศึกษา และยังเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาสถานศึกษา ช่วยให้ผู้รู้ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีขึ้น เดความตระหนักในความสำเร็จ ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า สร้างความสามัคคีและความร่วมมือพัฒนาทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ทำงานและน่าอยู่ยิ่งขึ้น

2. กระบวนการพัฒนาครู

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดความหมายของการประเมินความต้องการในการพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

สมฤดี สุขสงาม (2565, หน้า 32–33) ได้กล่าวถึง การประเมินความต้องการในการพัฒนาไว้ว่า การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา ว่าต้องการพัฒนาด้านใดและพัฒนาด้านเองด้วยวิธีการใด

สุปรียา ครูศรี (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูด้วยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน วิเคราะห์บุคลากร หาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดให้ครูประเมินตนเอง หรืออาจจะแต่งตั้งผู้รับผิดชอบทำการประเมิน

ธงชัย คำปวง (2561, หน้า 45–46) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูมีความหลากหลายวิธีการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและ ความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 117–118) ได้กล่าวถึง การประเมินความต้องการในการพัฒนาไว้ว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือสำรวจความต้องการในการพัฒนา ซึ่งทำโดย การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์บุคลากร

2. การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดความหมายของ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

บัญชา คงคาลอง (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่า ขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าจะพัฒนาบุคลากรเพื่ออะไร และเป็นขั้นตอนในการกำหนดทิศทางของการพัฒนา

นันทน์ภัส กันภา (2558, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรม วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดเวลาดำเนินการ

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556, หน้า 122–123) ได้กล่าวถึง การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่า การออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนสร้างบทเรียน จัดทำเอกสาร/วัสดุ ประกอบบทเรียน การเลือกวิทยากร/ผู้นำการพัฒนา การเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาการจัดทำกำหนดการพัฒนา

3. การดำเนินการพัฒนา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดความหมายของ การดำเนินการพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

ยศวัฒน์ คำภู (2562, หน้า 51–52) ได้กล่าวถึง การดำเนินการพัฒนาไว้ว่า การดำเนินการพัฒนาตามโครงการที่กำหนดไว้

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556, หน้า 122–123) ได้กล่าวถึง การดำเนินการพัฒนาไว้ว่า การดำเนินการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

บิชอป (Bishop 2006, หน้า 48, อ้างถึงใน วราภรณ์ นักพัฒนา, 2545, หน้า 19) ได้กล่าวถึง การดำเนินการพัฒนาไว้ว่า การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรม

4. การติดตามประเมินและสะท้อนผล มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดความหมายของ การติดตาม ประเมินและสะท้อนผลไว้ ดังต่อไปนี้

สมฤดี สุขสมงาม (2565, หน้า 32–33) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผล ไว้ว่า การติดตามการพัฒนาและประเมินผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีการถอดบทเรียนหลังจากการพัฒนาว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ร่วมหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2561, หน้า 259) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผล ไว้ว่า เป็นการประเมิน ระหว่างการดำเนินงานและประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน การประเมินโครงการ/กิจกรรม เป็นการประเมิน ระหว่างการดำเนินงานโครงการและประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและสะท้อนผล เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายของโครงการ

นันทน์ภัส กันภา (2558, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผลไว้ว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนา ตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 117–118) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผลไว้ว่า เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

บัญชา คงคาหลวง (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การติดตามประเมินและสะท้อนผลไว้ว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติภายหลังที่มีการพัฒนาเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการพัฒนาดังกล่าวประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด คำนึงกับการลงทุนไปหรือไม่ และร่วมหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา

3. สมรรถนะดิจิทัล

ภัทรพร เยาวรัตน์ (2565, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล ไว้ว่าความสามารถในการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาการสอนของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

กนิษฐา ศิริศักดิ์ และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะดิจิทัลไว้ว่า องค์ความรู้ที่มาจากการรวมกันของความรู้ในหลาย ๆ ด้าน ที่เป็นความรู้ ทักษะพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบและมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและแบ่งปันข้อมูล ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ราบรื่น รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลสวัฒน์ คงประดิษฐ์ (2562, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะดิจิทัลว่าการบูรณาการและใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. กระบวนการผลิตสื่อดิจิทัล

สื่อดิจิทัลในปัจจุบันเป็นสื่อที่นิยมใช้ในงานประชาสัมพันธ์และให้ความรู้มากกว่าสื่ออื่นใด เป็นการนำเอาความรู้ หรือเนื้อหาทางวิชาการ นโยบาย การประมวลกิจกรรมต่าง ๆ มาจัดทำเป็นรายการสั้น ๆ ใช้เป็นสื่อเพื่อการนำเสนอ การสาธิต การอธิบาย การสอน หรือเพื่อจุดประสงค์ใดจุดประสงค์หนึ่งตามความต้องการของผู้ผลิต สื่อดิจิทัลเป็นผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการทำงานอย่างมีระบบของคณะทำงาน ซึ่งจะเรียกเป็นผู้ผลิต ฝ่ายผลิต หรือบริษัทผลิตรายการ (Production House) เพื่อให้ได้มาซึ่งงานสื่อดิจิทัล ตามความประสงค์ของงานหรือองค์กร กระบวนการดังกล่าวเรียกเป็นกระบวนการผลิตรายการ ซึ่งมีเทคนิคขั้นตอน ดังต่อไปนี้

พรสิทธิ์ พัฒนานุรักษ์ และคณะ (2555, หน้า 5–10) ก่อนการผลิตรายการสื่อดิจิทัล ผู้ผลิตจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนการผลิต การเตรียมการผลิต การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการผลิต และการประเมินผลการผลิตรายการสามารถสรุปเป็นขั้นตอนของการผลิตรายการสื่อดิจิทัล ได้ 3 ขั้นตอน (3P) ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการผลิต (Pre-Production) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งก่อนเริ่มทำการผลิตรายการ ได้แก่ การเตรียมข้อมูล การกำหนดหรือวางเค้าโครงเรื่อง การประสานงานกองถ่ายกับสถานที่ถ่ายทำ ประชุมวางแผน

การผลิต การเขียนสคริปต์ การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์การถ่ายทำ อุปกรณ์การบันทึกเสียง ห้องบันทึกเสียง ห้องตัดต่อ กล้องวิดีโอถ่ายทำ อุปกรณ์ประกอบฉาก อุปกรณ์แสง การเตรียมตัวผู้ดำเนินรายการ ผู้ร่วมรายการ ทีมงาน ทุกฝ่าย การเดินทาง อาหาร ที่พัก ฯลฯ หากจัดเตรียมรายละเอียดในขั้นตอนนี้ได้ดีก็จะส่งผลให้ขั้นตอนการผลิตงาน ทำได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

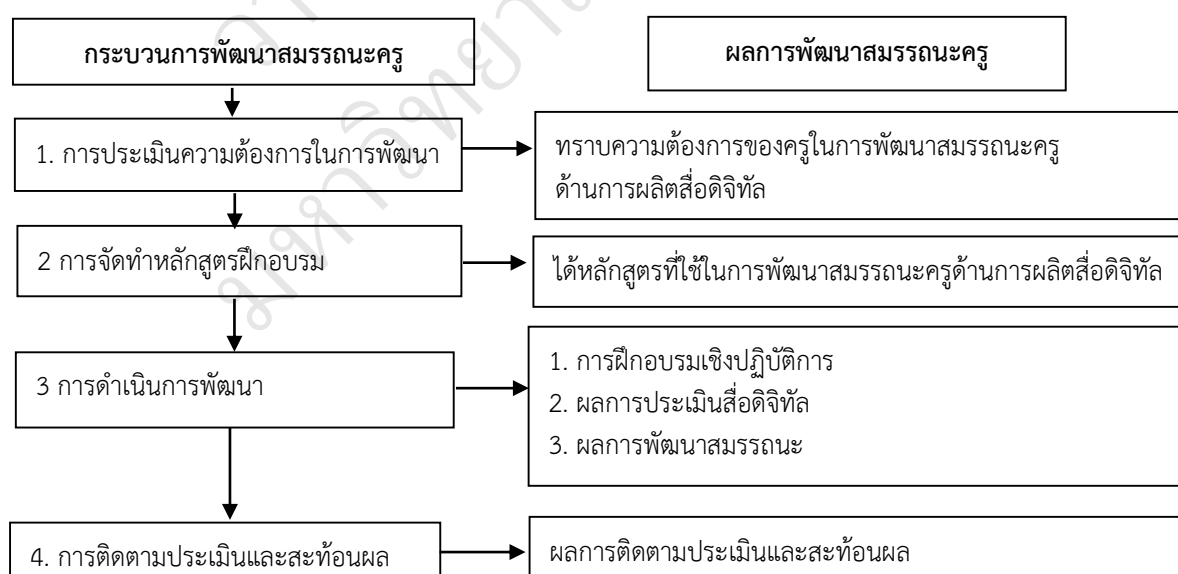
2. ขั้นตอนการผลิต (Production) เป็นขั้นตอนการดำเนินการถ่ายทำตามเส้นเรื่องหรือบท ทีมงานผู้ผลิต ได้แก่ ผู้กำกับ ช่างภาพ ช่างไฟ ช่างเทคนิคเสียง ช่างศิลป์ และทีมงานจะทำการบันทึกเทปโทรทัศน์ รวมทั้งการบันทึกเสียง ตามที่กำหนดไว้ในสคริปต์ อาจมีการเดินทางไปถ่ายทำยังสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในร่มและกลางแจ้ง มีการสัมภาษณ์ จัดฉากจัดสถานที่ภายนอกหรือในสตูดิโอ ขั้นตอนนี้จะมีการถ่ายทำแก้ไขหลายครั้งจนเป็นที่พอใจ (Take) นอกจากนี้ยังจะต้องเก็บภาพเสียงบรรยากาศทั่วไป ภาพเฉพาะมุมเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการขยายความ (Insert) เพื่อให้ผู้ชมได้เห็นและเข้าใจรายละเอียดมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปจะมีการประชุมเตรียมงาน และมอบหมายงานให้กับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านและนั่นคือการทำงานของทีมงาน

3. ขั้นตอนหลังการผลิต (Post-Production)

การตัดต่อลำดับภาพ หรือเป็นขั้นตอนการตัดต่อเรียบเรียงภาพและเสียงเข้าไว้ด้วยกันตามสคริปต์หรือเนื้อหาของเรื่อง ขั้นตอนนี้จะมีการใส่กราฟิกทำเทคนิคพิเศษภาพ การแต่งภาพ การซ่อมสี การเชื่อมต่อภาพ อาจมีการบันทึกเสียงในห้องบันทึกเสียงใส่เสียงพูด ขวานบรรยายภาพต่าง ๆ เพิ่มเติม อื่น ๆ อาจมีการนำดนตรีมาประกอบเรื่องราวเพื่อเพิ่มอารมณ์ในการรับชมยิ่งขึ้น ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่จะดำเนินการอยู่ในห้องตัดต่อแต่มีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น การเพิ่มเทคนิคพิเศษต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ที่ทันสมัยและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มีเฉพาะช่างเทคนิคที่เกี่ยวข้องและผู้กำกับเท่านั้น (ในบางครั้งลูกค้าสามารถเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการผลิต) ระยะเวลาในขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของบทและการบันทึกภาพ รวมถึงความยากง่ายและการใส่รายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติมของงานในแต่ละ THEME เช่น 3 วัน 7 วัน หรือมากกว่า 15 วันขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู โดยได้สรุปเป็นขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนา 2) การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การติดตามประเมินและสะท้อนผล และสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้หลักวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู โดยได้สรุปเป็นขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนา เป็นการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จากการสอบถามครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถาม นำผลวิเคราะห์มาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม
2. การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม คือ การนำผลการประเมินความต้องการของครูมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
3. การดำเนินการพัฒนา คือ การดำเนินการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี และมีการประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
4. การติดตามประเมินและสะท้อนผล คือ การติดตามประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง นำผลการสัมภาษณ์มาสะท้อนผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 66 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี, 2567, ออนไลน์)
2. กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคุณภาพสื่อ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. แบบสอบถามประเมินความต้องการในการพัฒนา งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เนื้อหาในการวิจัยตั้งแต่ 0.80–1.00
2. แบบประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เนื้อหาในการวิจัยตั้งแต่ 0.80–1.00
3. แบบประเมินการผลิตสื่อดิจิทัล งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เนื้อหาในการวิจัยตั้งแต่ 0.80–1.00
4. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างการสะท้อนผล งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เนื้อหาในการวิจัยตั้งแต่ 0.80–1.00

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจัดทำเป็นแบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินสื่อดิจิทัล แบบสัมภาษณ์สะท้อนผล ผ่านระบบออนไลน์ให้กับครูผู้สอนเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินสื่อดิจิทัล แบบสัมภาษณ์สะท้อนผล จำนวน 66 ฉบับ

3. ผู้วิจัยได้รับผลตอบกลับจากแบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินสื่อดิจิทัล แบบสัมภาษณ์ สะท้อนผลคืนมาทุกฉบับครบถ้วน และตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 66 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

ด้านของประสบการณ์การผลิตสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านถ่ายวิดีโอด้วยกล้องสมาร์ทโฟน ด้านความสามารถในการใช้งาน แพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล ด้านประสบการณ์การผลิตสื่อการเรียนรู้ ด้านความรู้กระบวนการก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความรู้ กระบวนการการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความสามารถในการติดต่อ ด้านความรู้กระบวนการหลังการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านการถ่าย วิดีโอด้วยกล้อง DSLR และด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้องถ่ายวิดีโอมืออาชีพ

ด้านความต้องการในการพัฒนาการผลิตสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้องสมาร์ทโฟน ด้านความต้องการพัฒนา ความรู้และทักษะในการติดต่อ ด้านความต้องการพัฒนาการใช้งานแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการการผลิตสื่อ ดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการหลังการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง DSLR ด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง และด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้องถ่ายวิดีโอมืออาชีพ

ด้านจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านสื่อดิจิทัลมีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันอยู่ ในระดับมาก ด้านรูปแบบสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่เหมาะสมกับนักเรียน คือ video ด้านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับ นักเรียน คือ TikTok ด้านช่วงเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาสื่อดิจิทัล คือ ศึกษาก่อนเรียน ด้านระยะเวลาของสื่อดิจิทัล คือ ไม่เกิน 5 นาที รายวิชาที่สอนสามารถใช้สื่อดิจิทัล คือ ได้ ด้านการใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน คือ มี ด้านรู้จักอุปกรณ์ใน การถ่ายทำวิดีโอ คือ กล้องสมาร์ทโฟน ด้านรู้จักซอฟต์แวร์ในการตัดต่อวิดีโอ คือ CapCut ด้านความต้องการใช้อุปกรณ์ใด ในการถ่ายทำวิดีโอ คือ กล้องสมาร์ทโฟน ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ คือ TikTok และด้านความต้องการเรียนรู้ใช้งาน โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการตัดต่อ คือ CapCut

ด้านการดำเนินการอบรม วิธีการจัดอบรม คือ On-site ด้านระยะเวลาการอบรม คือ 1 วัน ด้านช่วงเวลา การอบรม คือ ในวันเวลาราชการ และด้านความคาดหวังในการอบรม คือ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

2. ผลการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีโครงสร้าง การหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จำนวน 8 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น 3 หน่วย หน่วยที่ 1 ขั้นตอนก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล (Pre-production) จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 ขั้นตอนการ ผลิตสื่อดิจิทัล (production) จำนวน 2 ชั่วโมง หน่วยที่ 3 ขั้นตอนหลังการผลิตสื่อดิจิทัล (Post-production) จำนวน 3 ชั่วโมง และผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านวิธีการและกระบวนการอบรม

เหมาะสมกับหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$) ด้านหลักสูตรตรงตามความต้องการพัฒนา ($\bar{X} = 4.75$) ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.75$) ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.75$) ด้านโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.75$) ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X} = 4.75$) ด้านสัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการวัดและประเมินผลของหลักสูตรเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$)

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ต้องจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้นตามความต้องการในการพัฒนาของครู และมีการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 1 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้จริง จากการสัมภาษณ์ตัวแทนครูผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สามารถสังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้ ครูได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการผลิตสื่อการสอนรูปแบบดิจิทัล เข้าใจหลักการและองค์ประกอบสำคัญของการผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทราบถึงวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของสื่อการสอน เข้าใจถึงสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ และเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะการเขียนสตอรี่บอร์ดที่ช่วยวางแผนเนื้อหาและลำดับการนำเสนอของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการถ่ายวิดีโอต่าง ๆ เช่น มุมกล้อง ขนาดภาพ การเคลื่อนไหวกล้อง การใช้เลนส์ การบันทึกเสียงที่ได้เสียงที่มีคุณภาพ การตัดต่อวิดีโอที่สามารถตัดต่อวิดีโอให้สื่อสารเนื้อหาได้อย่างชัดเจน น่าสนใจ กระชับ และตรงประเด็น และเข้าใจวิธีการเผยแพร่สื่อการสอนในสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, TikTok และผลการประเมินสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านภาพ ด้านเทคนิค ด้านการใช้งาน ด้านเนื้อหา และด้านเสียง

4. ผลการติดตามประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนติดตามประเมินและสะท้อนผล หลังอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างจากตัวแทนครูแต่ละแผนกวิชาที่เข้ารับการพัฒนาร่วม พบว่า 1) ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน มีการสร้างสื่อดิจิทัลประกอบการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหาการเรียนรู้อะไรและวัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียน ได้นำทักษะในการผลิตสื่อดิจิทัลหลังจากการอบรมไปสร้างสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ น่าสนใจ และใช้งานง่าย ได้พัฒนาตัวเองในด้านการสร้างสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้ การเข้าถึงสื่อที่มีประโยชน์สำหรับครู ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนาน ตื่นเต้น ได้รับความสนใจ มีสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนสามารถเข้าถึงสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ช่วยให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ 2) ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้การจัดการเรียนการสอน โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ผสมผสานกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้สื่อดิจิทัลเข้าการเรียนแบบดั้งเดิม บูรณาการสื่อดิจิทัลเข้ากับเนื้อหาการเรียน เลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับเนื้อหาและรูปแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อวิดีโอเพื่ออธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อน ยากเข้าใจ หรือเนื้อหาที่เป็นนามธรรม เพื่อสื่อบทวิธีปฏิบัติ ทักษะ หรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความคิด สร้างแรงบันดาลใจ และให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเพื่อสรุปเนื้อหาบทเรียน เน้นประเด็นสำคัญ และทบทวนความรู้ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสาร และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การทำผลงานทางวิชาการ การวัดและประเมินการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ด้านของประสบการณ์การผลิตสื่อดิจิทัล พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านถ่ายวิดีโอด้วยกล้องสมาร์ทโฟน ด้านความสามารถในการใช้งานแพลตฟอร์มสื่อ ด้านประสบการณ์การผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านความรู้กระบวนการก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความสามารถในการติดต่อ ด้านความรู้กระบวนการหลังการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง DSLR และด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง ถ่ายวิดีโอมีอาชีพ ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การผลิตสื่อดิจิทัลของครูอยู่ในระดับปานกลางนั้น สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559, หน้า 10) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก แต่สถานศึกษายังขาดครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาการผลิตสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน การบูรณาการเทคโนโลยีในชีวิตการทำงานของครูไทยค่อนข้างน้อย ครูตามไม่ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูในโรงเรียนบางแห่งยังประสบปัญหาในเรื่อง ขาดสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ ความสามารถและทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย เช่น แท็บเล็ต แอปพลิเคชันต่าง ๆ นอกจากนั้นนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียังมีไม่เพียงพอ ไม่มีอุปกรณ์ให้ใช้งานอย่างเหมาะสม และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และไม่มีประสิทธิภาพ และครูผู้สอนขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการสอนในยุคปัจจุบัน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ศรีแสน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิประกร ศรีจันทร์ (2561, หน้า 125–128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านต้นผึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ก่อนการพัฒนาครูมีความรู้ ความเข้าใจในการผลิตและใช้สื่อมัลติมีเดียน้อย

ด้านความต้องการในการพัฒนาการผลิตสื่อดิจิทัล พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง สมาร์ทโฟน ด้านความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการติดต่อ ด้านความต้องการพัฒนาการใช้งานแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการหลังการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านความรู้กระบวนการก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล ด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง DSLR และด้านการถ่ายวิดีโอด้วยกล้อง ถ่ายวิดีโอมีอาชีพ ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการพัฒนาการผลิตสื่อดิจิทัลในทุกด้านเป็นอย่างมากนั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของครูในการนำสื่อดิจิทัลประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2561, หน้า 22) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และมีทักษะความสามารถ มีเจตนาที่ดีต่อการเรียน และยังช่วยลดเวลาสอน และยังช่วยในการจัดระบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพู แสนเสน (2559, หน้า 113–114) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่าน Google Apps for Education โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้ผ่าน Google Apps for Education ในระดับมากที่สุด และต้องการได้รับการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2554, หน้า 168–170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความรู้ด้านการผลิตสื่อมัลติมีเดียที่หลากหลาย มีความต้องการที่จะพัฒนานตนเองและเห็นว่าโครงการพัฒนาศักยภาพของครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์

ด้านจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านสื่อดิจิทัลมีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่เหมาะสมกับนักเรียน มากที่สุด ได้แก่ video ด้านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับนักเรียนมากที่สุด ได้แก่ TikTok ด้านช่วงเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาสื่อดิจิทัลมากที่สุด ได้แก่ ศึกษาก่อนเรียน ด้านระยะเวลาของสื่อดิจิทัลมากที่สุด ได้แก่ ไม่เกิน 5 นาที และด้านรายวิชาที่สอนสามารถใช้สื่อดิจิทัลได้ คือ ทุกรายวิชา

มีการใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนการสอนทุกรายวิชา ด้านรู้จักอุปกรณ์ในการถ่ายทำวิดีโอมากที่สุด ได้แก่ กล้องสมาร์ตโฟน ด้านรู้จักซอฟต์แวร์ในการตัดต่อวิดีโอมากที่สุด ได้แก่ Cap Cut ด้านความต้องการใช้อุปกรณ์ในการถ่ายทำวิดีโอมากที่สุด ได้แก่ กล้องสมาร์ตโฟน ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มากที่สุด ได้แก่ TikTok ด้านความต้องการเรียนรู้ใช้งานโปรแกรม/แอปพลิเคชันในการตัดต่อ มากที่สุด ได้แก่ Cap Cut ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาต้องตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการจำเป็นต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31–38) ที่กล่าวว่าสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ซึ่งหนึ่งในหกสมรรถนะ คือ สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญ ภูวิจิตร (2560, หน้า 56) ที่กล่าวว่า การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้นั้น จะต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกปัจจุบัน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2560, หน้า 10) ที่กล่าวว่า หลักสูตรต้องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

ด้านการดำเนินการอบรม พบว่า ด้านการดำเนินการจัดอบรม มากที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดอบรม On-site ด้านระยะเวลาการอบรม มากที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาการอบรม 1 ด้านช่วงเวลาการอบรม มากที่สุด ได้แก่ ในวันเวลาราชการ และด้านความคาดหวังในการอบรม มากที่สุด ได้แก่ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามด้วย นำไปใช้ในการทำผลงานวิชาการ นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูมีทัศนคติในทางบวก อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อินธิรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ครูเป็นกลุ่มบุคคลด้านหน้าและเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ อินทรรักษา (2560, หน้า 58) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูเพื่อช่วยให้ครูมีทัศนคติในทางบวก ช่วยให้ครูรู้ถึงนโยบายของสถานศึกษา และยังเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาสถานศึกษา ช่วยให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤติพงศ์ โกคาพานิช (2563, หน้า 18) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแล้ว นั้นยังช่วยลดระยะเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ผลการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ จำนวน 8 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น 3 หน่วย หน่วยที่ 1 ขั้นตอนก่อนการผลิตสื่อดิจิทัล (Pre-Production) จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 ขั้นตอนการผลิตสื่อดิจิทัล (Production) จำนวน 2 ชั่วโมง หน่วยที่ 3 ขั้นตอนหลังการผลิตสื่อดิจิทัล (Post-Production) จำนวน 3 ชั่วโมง ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการผลิตสื่อดิจิทัลสำหรับครูเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หลักสูตรที่ออกแบบมาอย่างดีจะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรณภร ศิริพล (2560, หน้า 34) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครู ต้องมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ พศิน แดจวง (2554, หน้า 41–50) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะประกอบด้วย หลักสูตร วิทยากร สื่อ และสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25–26) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะ สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จะต้องมีการกำหนดไว้ในหลักสูตร และผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านวิธีการและกระบวนการอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร ด้านหลักสูตรตรงตามความต้องการพัฒนา ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสม ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ด้านโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสม ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ด้านสัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม ด้านการวัดและประเมินผลของหลักสูตรเหมาะสม การที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การติดตามและการประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการอบรมหรือการพัฒนา ดังที่ เดสิโมนี และคณะ (Desimone L. & Et al., 2002 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2563, หน้า 253) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรเป็นการวัดประสิทธิผลของการฝึกอบรม และสามารถนำผลการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และบัญชา คงคาลอง (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) จะเป็นขั้นตอนที่ต้องการดำเนินการทุกครั้งหลังจากการทำการกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจุดบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขในการพัฒนาครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร พิมพิชัย (2554, หน้า 168-170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่พบว่า แนวทางและการวางแผนการปฏิบัติการโครงการพัฒนาศักยภาพของครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา ตรวจสอบ ประเมินผล การรวบรวมผลงานเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสื่อมัลติมีเดียที่ครูผลิตขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ การนำสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับนักเรียน และการสรุปผลตรวจสอบความสำเร็จของการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการติดตามและประเมินผลการใช้แนวทางในการพัฒนาครูด้านการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้มีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของโครงการ ครูที่เข้าร่วมโครงการหลังการได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ

3. ผลการพัฒนาศรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ต้องจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้นตามความต้องการในการพัฒนาของครู จากการสัมภาษณ์ตัวแทนครูผู้เข้ารับการพัฒนากับแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง สามารถสังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้ ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิตสื่อการสอนรูปแบบดิจิทัล เข้าใจหลักการและองค์ประกอบสำคัญของการผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทราบถึงวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของสื่อการสอน เข้าใจถึงสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ และเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะการเขียนสคริปต์ที่ช่วยวางแผนเนื้อหาและลำดับการนำเสนอของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการถ่ายวิดีโอต่าง ๆ เช่น มุมกล้อง ขนาดภาพ การเคลื่อนไหวกล้อง การใช้เลนส์ การบันทึกเสียงที่ได้เสียงที่มีคุณภาพ การตัดต่อวิดีโอที่สามารถตัดต่อวิดีโอให้สื่อสารเนื้อหาได้อย่างชัดเจน น่าสนใจ กระชับ และตรงประเด็น และเข้าใจวิธีการเผยแพร่สื่อการสอนในสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, TikTok จากผลการวิจัย การฝึกอบรมดังกล่าวได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล โดยครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการผลิตสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยจิตติพงศ์ ไชยเชษฐ์ (2557, หน้า 168) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดีย โรงเรียนลำปลายมาศวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากการพัฒนาคุณภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดีย พบว่า สามารถส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อมัลติมีเดียที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ จนส่งผลให้เด็กมีความพึงพอใจ ในการเรียนโดยใช้สื่อมัลติมีเดียในระดับมากที่สุด และครูที่เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 1 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้จริงผลการประเมินสื่อสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านภาพ ด้านเทคนิค ด้านการใช้งาน ด้านเนื้อหา และด้านเสียง จากผลการประเมินสื่อดิจิทัลที่ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีผลิตขึ้น พบว่าโดยรวมแล้วสื่อดิจิทัลเหล่านี้มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาพ ซึ่งบ่งบอกว่าครูผู้ผลิตมีความเข้าใจ และสามารถนำเทคนิคการผลิตสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร พิมพิชัย (2554, หน้า 168-170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่พบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการหลังการได้รับการอบรมมีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการและครูสามารถผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้อย่างน้อยคนละ 1 ชิ้น

4. ผลการติดตามประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนติดตามประเมินและสะท้อนผล หลังอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างจากตัวบทครูแต่ละแผนกวิชาที่เข้ารับการพัฒนา พบว่า 1) ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน มีการสร้างสื่อดิจิทัลประกอบการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหาการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียน ได้นำทักษะในการผลิตสื่อดิจิทัลหลังจากการอบรมไปสร้างสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ น่าสนใจ และใช้งานง่าย ได้พัฒนาตัวเองในด้านการสร้างสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้ การเข้าถึงสื่อที่มีประโยชน์สำหรับครู ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนาน ตื่นเต้น ได้รับความสนใจ มีสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนสามารถเข้าถึงสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ช่วยให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ 2) ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ผสมผสานกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้สื่อดิจิทัลเข้าการเรียนรู้แบบดั้งเดิม บูรณาการสื่อดิจิทัลเข้ากับเนื้อหาการเรียน เลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับเนื้อหาและรูปแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อวิดีโอเพื่ออธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อน ยากเข้าใจ หรือเนื้อหาที่เป็นนามธรรม เพื่อสาธิตวิธีการปฏิบัติ ทักษะ หรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความคิด สร้างแรงบันดาลใจ และให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเพื่อสรุปเนื้อหาบทเรียน เน้นประเด็นสำคัญ และทบทวนความรู้ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสาร และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากผลการวิจัย พบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร พิมพิชัย (2554, หน้า 168–170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่พบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการหลังการได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐาน ศรีจันทร์ (2561, หน้า 125–128) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดีย พบว่า ครูสามารถผลิตและใช้สื่อมัลติมีเดียในการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ โดยรวมผลงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถผลิตสื่อมัลติมีเดียที่มีคุณภาพ ตลอดจนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบสื่อมัลติมีเดียได้อย่างครบองค์ประกอบ และสามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขและสนใจเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ขั้นตอนและกระบวนการเพื่อช่วยในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อการเรียนรู้รูปแบบดิจิทัลที่มีคุณภาพ คุณภาพทั้งทางด้านภาพ ด้านเทคนิค ด้านการใช้งาน ด้านเนื้อหา และด้านเสียง โดยสามารถสรุปได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนา 2) การจัดการทำหลักสูตรฝึกอบรม 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การติดตามประเมินและสะท้อนผล

สรุป

1. ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีความต้องการพัฒนาการผลิตสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการจัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จำนวน 8 ชั่วโมง ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนจัดฝึกอบรม

เชิงปฏิบัติการในหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้นตามความจำเป็นในการพัฒนาของครู พบว่า ครูได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการผลิตสื่อการสอนรูปแบบดิจิทัล นำความรู้ไปใช้ในการผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน และมีผลการประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด

4. ผลการติดตามประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีการสะท้อนผลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ไปใช้ในการผลิตสื่อในการ จัดการเรียนการสอน สร้างสื่อดิจิทัลประกอบการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหา มีสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนักเรียน สามารถเข้าถึงสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ช่วยให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และต้องการพัฒนานตนเองในครั้งต่อไป ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ขั้นตอนและกระบวนการเพื่อช่วยในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการผลิตสื่อ ดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถใช้เป็น แนวทางการดำเนินการจัดโครงการในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่น ๆ ได้

1.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำขั้นตอนการดำเนินงาน การที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ มาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะในการผลิตสื่อดิจิทัลที่ สามารถนำไปปรับใช้ในการเรียนรู้และใช้ในการดำเนินชีวิต

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถใช้แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิต สื่อดิจิทัลจากงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อดิจิทัลแก่สถานศึกษาใน สังกัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านครู เช่น ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่น การสนับสนุนของผู้บริหารและการเข้าถึง เครื่องมือ ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น แรงกดดันต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 การพัฒนารูปแบบการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดย พิจารณาความแตกต่างในพื้นฐานด้านเทคโนโลยีระหว่างบุคคล

2.3 การศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *เอกสารรายงานการสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2559*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขตการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลสวัสดิ์ คณประดิษฐ์. (2562). *การเป็นครูที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐานในโลกดิจิทัลของศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(1), 1–21.
- กนิษฐา ศิริศักดิ์ และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2563). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู*. *An Online Journal of Education*, 15(2), 1–11.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เจริญ ภูวจิตร. (2560). *การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. (Teachers Development for Learner Quality in the 21st Century)*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- จิตติมา อัครดิพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ชมพู แสนเสน. (2559). *การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่าน Google Apps for Education โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ไชยกิตติพิงศ์ ไชยเชษฐ์. (2557). *การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดีย โรงเรียนลำปาวทางวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธีระกร ศรีจันทร์. (2561). *การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตและใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- นันทน์ภัส กันภา. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนพัฒนาต้นน้ำขุนคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- บัญชา คงคาหลวง. (2553). *การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. รายงานการศึกษาอิสระ ร.ป.ม. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2561). *ความเป็นครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.*
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง.*
- พิไลวรรณ อินทรรักษา. (2560). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรสิทธิ์ พัฒนานุรักษ์และคณะ. (2555). *การผลิตภาพยนตร์เบื้องต้น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ภัทรพร เยาวรัตน์. (2565). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- มณฑา จำปาเหลือง. (2563). *การประกันคุณภาพการศึกษา. เอกสารคำสอน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- ยศวัฒน์ คำภู. (2562). *การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- โยธิน นิลคช. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก*
<http://58.181.147.25/ojsjournal/index.php/miniconference/article/view/1634>. 6 มกราคม 2567.
- รัชฎาพร พิมพิชัย. (2554). *การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ ภูมิศึกษา โรงเรียนบ้านนาล้อม กุดตะหลี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วรารณ นักพิณพาทย์. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วรรณกร ศิริพละ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.*
- วสันต์ ศรีแสน. (2554). *การพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.*

- วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี. (2567). ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี. เข้าถึงได้จาก <http://www.pbpvc.ac.th/page/>. 10 มกราคม 2567.
- _____. (2565). รายงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://www.pbpvc.ac.th/page/>. 30 ตุลาคม 2566.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี. (2565). รายงานผลการผลิตสื่อการเรียนการสอน. เข้าถึงได้จาก <http://www.pbpvc.ac.th/page/>. 30 ตุลาคม 2566.
- สมฤดี สุขสมงาม. (2565). การพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์. (2564). แนวทางการส่งเสริมความเป็นอิสระของสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/4514>. 15 ธันวาคม 2566.
- สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2541). หลักเบื้องต้นของการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาคอักษรรพิมพ์.
- สุปรีชา ครูศรี, วินัย ทองภูบาล และศิริพันธ์ ดิยะวงศ์สุวรรณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารพัฒนวารสาร, 7(2), 316–329.
- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ:
สำนักการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อินทรีา ชูศรีทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- Nessipbayeva, O. (2012). *The Competencies of the Modern Teacher*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED567059>. December 25th, 2023.

การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

DEVELOPMENT OF ENGLISH VOCABULARY LEARNING USING TOTAL PHYSICAL RESPONSE
TEACHING APPROACH FOR PRATHOMSUKSA 5 STUDENTS

ปาจริย์ ธรรมเจริญ* กชกร ธิปัตดี และ สิริสุดา ทองเฉลิม

Pacharee Thammacharoen*, Goachagorn Thipatdee and Sirisuda Thongchalerm
สาขาวิชาการพัฒนหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อุบลราชธานี 34000

Program in Curriculum and Instructional Development, Faculty of Education,
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani 34000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: pacharee.tg64@ubru.ac.th

รับบทความ 1 ตุลาคม 2568 แก้ไขบทความ 24 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับบทความ 1 ธันวาคม 2568 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียน 3) หาค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และ 4) ศึกษาความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเหล่าข้าวดอนก่อ ที่ศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง จำนวน 12 ชุด แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีค่าความยากง่ายระหว่าง .43-.73 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .27-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.63/89.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 0.8436 คิดเป็นร้อยละ 84.36 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก และ 4) ความคงทนในการเรียนรู้ของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเวลา 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างจากหลังสิ้นสุดการเรียน โดย พบว่ามีคะแนนหลังสิ้นสุดการเรียนร้อยละ 89.67 และหลังเวลา 2 สัปดาห์ร้อยละ 88.25

คำสำคัญ: การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ, วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง, ความคงทนในการเรียนรู้

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop the English vocabulary learning package using total physical response teaching approach for Prathomsuksa 5 students, based on the efficiency criteria of 80/80, 2) compare the English vocabulary learning achievement before and after the intervention, 3) determine the

Effectiveness Index (E. I.) in English vocabulary learning, and 4) examine the English vocabulary learning retention. The sample consisted of 30 Prathomsuksa 5 students studying in the first semester of the 2024 academic year at Louwkhoudonkor School, obtained through cluster sampling. The research instruments included 12 English vocabulary learning packages using total physical response teaching approach, a 40 – item test designed to assess an English vocabulary learning achievement and retention, with item difficulty between .43 and .73, the discriminative power between .27 and 1.00, and the reliability of .97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, percentage, effectiveness index and Dependent Samples t-test.

The research findings were as follows: 1) The developed English vocabulary learning package using the total physical response teaching approach for Prathomsuksa 5 students had the efficiency values of 90.63/89.67, which were higher than the established criteria of 80/80, 2) The English vocabulary learning achievement of Prathomsuksa 5 students after the intervention was higher than that before the intervention at the .01 level of significance, 3) The Effectiveness Index was 0.8436 (84.36 percent), which was at the highest level, indicating that students demonstrated improvement in their English vocabulary, and 4) The learning retention in English vocabulary of Prathomsuksa 5 students after two weeks did not differ significantly from their learning achievement following the intervention, with scores of 89.67 percent and 88.25 percent, respectively.

Keywords: English Vocabulary Learning, Total Physical Response Teaching Approach, Learning Retention

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ แม้กระทั่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในด้านการศึกษาก็มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษจะสามารถค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติมจากประสบการณ์การเรียนรู้ภายในห้องเรียน ด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างง่ายดาย ในด้านการประกอบอาชีพหากมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษจะสามารถเพิ่มเส้นทางการเลือกงานได้กว้างและหลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารยังสามารถทำให้เข้าใจประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างและหลากหลายของประชาคมโลก สามารถใช้ทักษะภาษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับประเทศอื่น ๆ ได้

กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนเริ่มเรียนภาษาอังกฤษตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล โดยระบุให้มีการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในทุกระดับ การศึกษา หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้บรรจุภาษาอังกฤษเอาไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 221) ส่งผลให้ครูผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้ในทุก ๆ ด้าน พร้อมกับการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียน

การเรียนรู้คำศัพท์เป็นองค์ประกอบการเรียนรู้ด้านภาษาที่สำคัญ เนื่องจากการสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ภาษาไม่ว่าจะเป็นภาษาใด (ทวนศักดิ์ กุตรแสง, 2560, หน้า 20) และคำศัพท์เป็นจุดเริ่มต้นไปสู่การเรียนรู้ในส่วนอื่น เช่น การเรียนรู้หลักโครงสร้างต่าง ๆ ทางภาษา หากขาดความรู้ด้านไวยากรณ์ยังคงสามารถสื่อสารได้ แต่หากไม่รู้คำศัพท์จะไม่สามารถสื่อความหมายใด ๆ ได้เลย อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนยังคงมีอุปสรรค กล่าวคือ ผู้เรียน

ไม่สามารถจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้ในการสื่อสารได้ มีการออกเสียงคำศัพท์ผิด ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ส่งผลให้ความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษของผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพ (ธิดา วัชรพิชิตชัย, 2555, หน้า 20)

การเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทยยังคงมีปัญหา ศึกษาได้จากข้อมูลการรายงานผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ผลการทดสอบรายวิชาภาษาอังกฤษระดับประเทศมีระดับคะแนนเฉลี่ย 37.62 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีพัฒนาการในทักษะด้านภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำ ปัญหาอาจเนื่องมาจากผู้เรียนมีพื้นฐานด้านการเรียนรู้คำศัพท์น้อยเกินไป ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ หรือการจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของผู้เรียนมีจำนวนน้อยจนไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ (Rubin & Thompson, 1994, p. 79) สอดคล้องกับปัญหาที่ผู้วิจัยพบจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน สังเกตได้ว่าผู้เรียนยังขาดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ จากปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้นเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษของผู้เรียน เพื่อสร้างพื้นฐานที่พร้อมพัฒนาด้านภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย พบว่า วิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response: TPR) เป็นวิธีการสอนที่จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ James J. Asher (1979 อ้างถึงใน ศุภราภรณ์ วงศ์ชัชวาลย์, 2559, หน้า 26) ผู้คิดค้นวิธีการสอนด้วยการปฏิบัติที่เรียกว่าการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ได้ศึกษาแนวการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทางมาจากหลักการเรียนรู้ภาษาแม่ของเด็ก กล่าวคือ ความสามารถในการฟังของเด็กจะมาก่อนความสามารถในการพูด โดยเด็กจะเริ่มฟังคำสั่งต่าง ๆ และพัฒนาการพูดจากคำสั่งที่เคยได้ยิน Asher ได้นำเอาหลักการนี้มาใช้ในการเรียนการสอนภาษาภายในชั้นเรียน การพัฒนาทักษะทางภาษาโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางจะเริ่มที่ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจากคำสั่งง่าย ๆ ของผู้สอนโดยผู้เรียนจะฝึกปฏิบัติท่าทางตามจนเกิดความเข้าใจ จากนั้นจะให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองทั้งการพูดคำสั่งและการแสดงท่าทาง ผู้สอนจะคอยสังเกตและให้คำแนะนำภายหลัง ความสามารถทางด้านภาษาของผู้เรียนจะถูกพัฒนาตามหลักการของประเภทการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง 4 ประเภท ได้แก่ TPR-Body, TPR-Object, TPR-Picture และ TPR-Storytelling

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย พบว่า วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและทำให้ผู้เรียนมีความคงทนในการจดจำคำศัพท์ได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
3. เพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
4. เพื่อศึกษาความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการสะกดคำศัพท์ได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถอ่านออกเสียงคำศัพท์ได้อย่างถูกต้องตามหลักการอ่าน สามารถจดจำความหมายของ

คำศัพท์ได้ และสามารถนำคำศัพท์ไปใช้ในรูปประโยคอย่างง่ายและประโยคความรวมได้อย่างถูกต้อง ซึ่งวัดจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนใช้ขั้นตอนการสอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2) ชี้นำเสนอ 3) ชี้นำปฏิบัติ 4) ชี้นำการใช้ภาษา 5) ชี้นำสรุป ผู้วิจัยจะใช้หลักการ 4 ประเภของการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ 1) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยใช้ร่างกาย 2) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยใช้สิ่งของ 3) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยใช้รูปภาพ และ 4) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยใช้การเรื่องเล่า

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หมายถึง แบบทดสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ซึ่งจะเป็นการวัดความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ การสะกดคำศัพท์ การบอกความหมายคำศัพท์ และการนำคำศัพท์ไปใช้ในรูปประโยคอย่างง่ายและประโยคความรวม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หมายถึง คะแนนสอบวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยให้นำเอาคะแนนทดสอบก่อนเรียนและคะแนนทดสอบหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางมาทำการเปรียบเทียบคะแนน

ประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หมายถึง คะแนนร้อยละที่ได้จากประสิทธิภาพด้านกระบวนการ ซึ่งเป็นคะแนนรวมจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง และประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ ซึ่งเป็นคะแนนรวมของผู้เรียนที่ได้จากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น E1/E2

ชุดกิจกรรม หมายถึง สื่อผสมภาษาอังกฤษที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้คำศัพท์จากการปฏิบัติตามคำสั่ง จำนวน 12 ชุด ใช้เวลาชุดละ 1 ชั่วโมง ซึ่ง 1 ชุดกิจกรรมมีคะแนนเต็ม 1,500 คะแนน จากคะแนนเต็มของผู้เรียน ทั้งหมด 30 คน ประกอบด้วย

- 1) คะแนนใบความรู้ 150 คะแนน เป็นคะแนนจากการเรียนรู้คำศัพท์ และการปฏิบัติตามคำสั่ง
- 2) คะแนนแบบฝึกหัด 150 คะแนน เป็นคะแนนจากแบบฝึกหัดที่เกี่ยวกับคำศัพท์ และการปฏิบัติตามคำสั่ง
- 3) คะแนนการพูด 600 คะแนน เป็นคะแนนประเมินจากการออกเสียงขณะปฏิบัติกิจกรรมจากใบความรู้
- 4) คะแนนการเขียน 600 คะแนน เป็นคะแนนประเมินจากการเขียนในแบบฝึกหัด

เกณฑ์ประเมินการพูด หมายถึง เกณฑ์ในการให้คะแนนทักษะการพูดคำศัพท์และประโยคคำสั่งในใบความรู้ จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ซึ่งมีประเด็นการประเมิน ได้แก่ ความถูกต้องของการออกเสียงคำศัพท์และประโยค ความคล่องแคล่วของการสื่อสาร การแสดงท่าทางและน้ำเสียงอย่างเหมาะสม และเข้าใจความหมายของคำศัพท์สามารถนำคำศัพท์ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และไวยากรณ์ถูกต้องตามบริบท ซึ่งผู้วิจัยได้แนวการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนการพูดจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 89) เป็นเกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytic Rubrics)

เกณฑ์ประเมินการเขียน หมายถึง เกณฑ์ในการให้คะแนนทักษะการเขียนคำศัพท์และประโยคคำสั่งในแบบฝึกหัด จากชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ซึ่งมีประเด็นการประเมิน ได้แก่ การสะกดคำศัพท์ได้ถูกต้อง เลือกใช้คำศัพท์ตรงกับเนื้อหา มีเครื่องหมายวรรคตอนถูกต้อง และมีรายละเอียดเนื้อหาตรงกับลักษณะที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้แนวการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนการพูดจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 89) เป็นเกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytic Rubrics)

ดัชนีประสิทธิผล หมายถึง ตัวเลขที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของผู้เรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยวัดด้วยคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน คะแนนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน และคะแนนเต็มของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์แทนค่าในสูตรการหาดัชนีประสิทธิผล

ความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้จากการวัดความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดไปแล้วเป็นเวลา 2 สัปดาห์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน และตัวชี้วัดต่าง ๆ ของสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แก่ครูทุกสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ เน้นการเรียนรู้ที่สำคัญให้กับผู้เรียนได้ถูกทาง สร้างความรู้ทางภาษา ทั้ง 4 ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 220)

2. การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ

2.1 ความหมายคำศัพท์ สรุปได้ว่า คำศัพท์คือหน่วยย่อยที่มีขนาดเล็กที่สุดซึ่งมีความหมายในตัวของคำศัพท์นั้น ๆ เอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, หน้า 258) คำศัพท์เพียงคำเดียวสามารถใช้สื่อสารระหว่างบุคคลให้เข้าใจได้ และการเรียนรู้คำศัพท์เป็นเหมือนการสร้างจุดต่อยอดความรู้ที่สำคัญ ซึ่งจะพัฒนาการเรียนรู้ทางภาษาไปยังขั้นสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปได้ (ธราทอง แจ่มไพบูลย์, 2559, หน้า 11)

2.2 ประเภทของคำศัพท์ภาษาอังกฤษ สรุปได้ว่า คำศัพท์จะถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ จากการใช้คำศัพท์ทั้งจากการพูดและการเขียน ดังนี้ 1) คำศัพท์ที่ใช้บ่อย คือ คำศัพท์ที่ถูกใช้อยู่เป็นประจำ ทั้งในชีวิตประจำวันและในบทเรียน 2) คำศัพท์ที่ใช้ไม่บ่อย คือ คำศัพท์ที่พบได้น้อยทั้งจากการพูดและการเขียน อาจเป็นคำศัพท์ที่แทบจะไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวันเลย (อัทธนี สัมพันธ์, 2559 อ้างถึงใน ยุทธะนันท์ ดินาน, 2563, หน้า 14) ซึ่งในการวิจัยเลือกใช้คำศัพท์ที่ใช้บ่อย โดยผู้วิจัยสังเคราะห์คำศัพท์มาจากหนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานภาษาอังกฤษ Smile 5 (Cromwell & Griffith, 2011) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกคำศัพท์จาก 6 บทเรียน ได้แก่ บทที่ 1 At School บทที่ 2 Who's that? บทที่ 3 Healthy habits บทที่ 4 Amazing animals บทที่ 5 Help our planet และ บทที่ 6 Free Time โดยมีการประเมินการพูดและการเขียนในการใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์การให้คะแนนในแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประเด็นประเมินการพูด ได้แก่ ความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว การแสดงท่าทาง/น้ำเสียงประกอบการพูด คำศัพท์เหมาะสมกับบริบท และไวยากรณ์ถูกต้องตามบริบท โดยประเมินผ่านการสังเกตการพูดขณะทำกิจกรรมในชั้นเรียน และประเด็นประเมินการเขียน ได้แก่ ใช้คำศัพท์ได้ถูกต้อง รายละเอียดเนื้อหาถูกต้อง โดยประเมินผ่านการเขียนตอบแบบฝึกหัดในชุดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 วิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ สรุปได้ว่า วิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษสามารถใช้วิธีการสอนได้อย่างหลากหลาย ทั้งการนำสิ่งใกล้ตัวของผู้เรียนมาสอนให้ผู้เรียนเห็นภาพและจดจำคำศัพท์ได้ การใช้รูปภาพในการช่วยจำ การใช้การวาดภาพเพื่อสร้างภาพจำที่แสดงถึงลักษณะของคำศัพท์นั้น ๆ (Alqahtani, 2015, p. 24) และต้องมีการติดตามและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ การคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลัก เลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตนเอง (ยุทธะนันท์ ดินาน, 2563, หน้า 16)

3. วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

3.1 หลักการของวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะทางภาษาโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางต้องเริ่มพัฒนาจากทักษะการฟัง โดยการฝึกจากคำสั่งง่าย ๆ ของผู้สอนให้ผู้เรียนปฏิบัติตามตามจนเกิดความเข้าใจ เมื่อเกิดความเข้าใจจากทักษะการฟัง ขั้นตอนต่อไปคือการพัฒนาทักษะการพูด โดยผู้เรียนจะพูดเป็นคำสั่งให้เพื่อนปฏิบัติตาม และพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนเป็นขั้นตอนต่อไปตามลำดับ (Asher, 1979 อ้างถึงใน วีรวรรณ ราช, 2561, หน้า 33)

3.2 ประเภทของวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สรุปได้ว่า วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทหลัก ๆ คือ 1) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยการใช้อวัยวะ (TPR-B) 2) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยการใช้สิ่งของ (TPR-O) 3) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยการใช้รูปภาพ (TPR-P) และ 4) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางโดยใช้การเรื่องเล่า (TPR-S) (Asher, 1982 อ้างถึงใน นิติยา หอมขาลี, 2562, หน้า 25)

3.3 ขั้นตอนของวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง 5 ขั้นตอน มาจาก James J. Asher (1979 อ้างถึงใน ศุภรารณ วังศ์ขวาลย์, 2559, หน้า 26) มาประยุกต์ใช้ในการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน ซึ่ง 5 ขั้นตอน การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางดังกล่าว ประกอบด้วย 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2) ชี้นำเสนอ 3) ชี้นำปฏิบัติ 4) ชี้นำการใช้ภาษา 5) ชี้นำสรุป

4. ความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ

4.1 ความหมายของความคงทน สรุปได้ว่า การจดจำความรู้หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนเคยพบเจอมาได้ ซึ่งก็คือ ประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนมี (ปริวิตา นามบุญจิตร, 2557, หน้า 45) หลังจากทั้งช่วงระยะเวลาหนึ่งและผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์นั้นกลับมาใช้ได้ ผ่านการทบทวนหรือสิ่งกระตุ้นให้ระลึกถึง (ฤทัย กองทอง, 2558, หน้า 62)

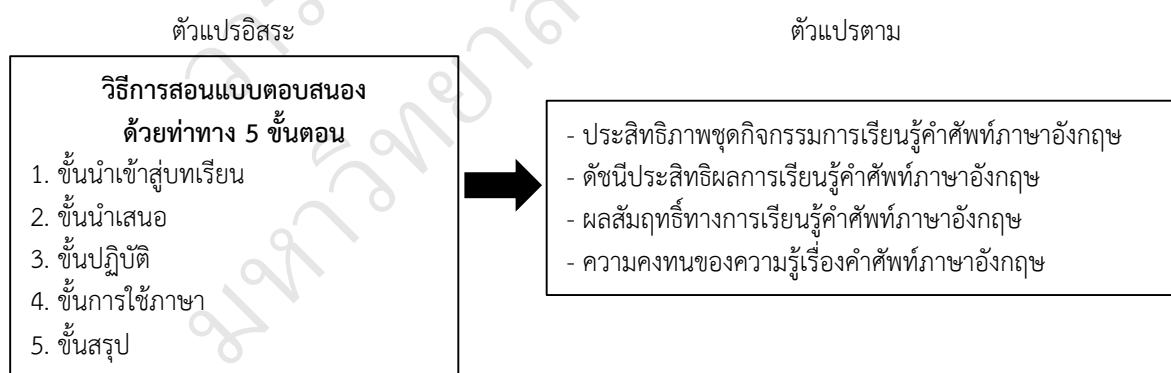
4.2 การวัดความคงทนในการเรียนรู้ สรุปได้ว่า มีวิธีในการวัดความคงทนในการเรียนรู้หลัก ๆ 2 วิธี คือ การทดสอบทันทีหลังจากเรียนรู้เสร็จ เป็นการวัดความคงทนในการเรียนรู้แบบระยะสั้น และการทดสอบหลังจากทั้งระยะเวลาประมาณ 2-3 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการวัดความคงทนในการเรียนรู้แบบระยะยาว เพื่อทิ้งเวลาให้ความคุ้นชินกับแบบทดสอบของผู้เรียนลดลง (ปิยฉัตร ประทุมรัตน์, 2561, หน้า 103)

5. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้

5.1 ความหมายของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมเป็นการรวบรวมสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ มาจัดทำเป็นชุดอย่างมีระบบ (กันตินันท์ ฅนอมวงษ์, 2565, หน้า 20) ผู้สอนต้องมีการวางแผนขั้นตอนการสอนและกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านชุดกิจกรรมที่ถูกจัดทำขึ้น และผู้สอนมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำในระหว่างขั้นตอนการเรียนรู้ (อาธิติยา งามกลิ่น, 2564, หน้า 24)

5.2 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม สรุปได้ว่า การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมสามารถหาได้ด้วย 2 วิธี หลักๆ คือ 1) การทดลองแบบ 3 ขั้นตอน (กันตินันท์ ฅนอมวงษ์, 2565, หน้า 31) ได้แก่ ขั้นตอนทดลองแบบเดี่ยว แบบกลุ่ม และแบบภาคสนาม และนำผลการทดลองไปคำนวณหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม 2) การทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบครึ่งเดียว (Chamber, 2005) คือ การจัดให้ผู้ที่เป็นผู้เรียนตามศักยภาพ (Potential) ตามลักษณะของผู้ใช้หรือผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างจริง ๆ โดยจัดสถานการณ์ให้คล้ายกับสถานการณ์ที่จะใช้ชุดฝึกหรือชุดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นจริง ๆ และผู้สอนจะมีการสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน และบันทึกผลไว้แล้วนำมาเอาผลการสังเกตมาพิจารณาปรับปรุงชุดฝึกหรือชุดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 16 ปัญญาม่วงหนองเหล่า ตำบลม่วงสามสิบ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน รวมนักเรียน จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนบ้านเหล่าข้าวดอนก่อ ตำบลม่วงสามสิบ อำเภอวังสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 1 ห้อง นักเรียน จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบ่งเป็น จำนวน 12 ชุด ใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรม ชุดละ 1 ชั่วโมง และมีแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางเป็นเครื่องมือประกอบการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ จัดทำขึ้นทั้งหมดจำนวน 12 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความเหมาะสมพิจารณาจากวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวัดประเมินผล เมื่อได้รับการประเมินและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำชุดกิจกรรมไปทดลองกับนักเรียนที่ศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนบ้านเทพา 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบครั้งเดียว จำนวน 12 ชุด หลังจากการทดลอง พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ที่มีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 82.04/81.58 ดังตาราง 1

ตาราง 1 คะแนนประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านเทพา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

สัญลักษณ์	ความหมาย	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	ร้อยละ
E ₁	ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ	18,000	14,768	82.04
E ₂	ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์	1,200	979	81.58

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และแบบทดสอบวัดความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เป็นการวัดความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ สะกดคำศัพท์ บอกความหมายคำศัพท์ และการนำคำศัพท์ไปใช้ในรูปประโยค ผู้วิจัยจัดทำแบบทดสอบเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ นำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความเหมาะสมด้านการใช้ภาษา วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้โดยใช้สูตร IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2551, หน้า 221) เพื่อคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป พบว่า ข้อสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษทดลองใช้กับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนบ้านเทพา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลการทดลองที่ได้วิเคราะห์หาค่าความยาก อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.43–0.73 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 50 นาที และบันทึกผลการสอบไว้เปรียบเทียบกับคะแนนทดสอบหลังเรียน

2. ดำเนินการเรียนการสอนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response) รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง

3. หลังจากดำเนินการสอนครบตามที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกัน ใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 50 นาที

4. ดำเนินการวัดความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ หลังจากการเรียนเสร็จสิ้นลง 2 สัปดาห์ โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษชุดเดิมที่ใช้ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และทำการสลับข้อของแบบทดสอบเรียบร้อยแล้ว ใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 50 นาที

5. หลังจากดำเนินการตรวจให้คะแนนแล้ว นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ตาราง 2 ค่าร้อยละของคะแนนที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอน แบบตอบสนองด้วยท่าทาง

ชุดกิจกรรม	คะแนนเต็ม	คะแนนจากกิจกรรมการเรียนรู้				คะแนนรวม	ร้อยละ
		การพูด (600)	การเขียน (600)	การปฏิบัติกิจกรรมตามชุดกิจกรรมการเรียนรู้			
				ใบความรู้ (150)	แบบฝึกหัด (150)		
ชุดกิจกรรมที่ 1 At School	1,500	534	574	150	139	1,397	93.13
ชุดกิจกรรมที่ 2 At School	1,500	554	562	134	137	1,387	92.47
ชุดกิจกรรมที่ 3 Who's That	1,500	527	544	134	137	1,342	89.47
ชุดกิจกรรมที่ 4 Who's That	1,500	504	543	138	139	1,324	88.27
ชุดกิจกรรมที่ 5 Healthy Habits	1,500	547	568	133	135	1,383	92.20
ชุดกิจกรรมที่ 6 Healthy Habits	1,500	544	560	133	135	1,372	91.47
ชุดกิจกรรมที่ 7 Amazing Animals	1,500	546	563	135	131	1,375	91.67
ชุดกิจกรรมที่ 8 Amazing Animals	1,500	544	565	131	130	1,370	91.33
ชุดกิจกรรมที่ 9 Help Our Planet	1,500	532	546	120	132	1,330	88.67
ชุดกิจกรรมที่ 10 Help Our Planet	1,500	528	547	133	136	1,344	89.60
ชุดกิจกรรมที่ 11 Free Time	1,500	532	545	130	134	1,341	89.40
ชุดกิจกรรมที่ 12 Free Time	1,500	532	543	133	141	1,349	89.93
ร้อยละ		90.63					

จากตาราง 2 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้คะแนนรวม E1 จากการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง คิดเป็นร้อยละ 90.63

ตาราง 3 ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

สัญลักษณ์	ความหมาย	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	ร้อยละ
E ₁	ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ	18,000	16,314	90.63
E ₂	ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์	1,200	1,076	89.67

จากตาราง 3 พบว่า E1 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ โดยเป็นคะแนนรวมจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 ของคะแนนเต็ม

E2 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ โดยเป็นคะแนนรวมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ได้จากการทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ หลังจากสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คำศัพท์ ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1,076 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ของคะแนนเต็ม

ดังนั้น ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จึงเท่ากับ $90.63/89.67$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตาราง 4 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	รวมคะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	df	t	Sig.
ก่อนเรียน	30	40	407	13.57	2.24	33.92	29	92.743	.000**
หลังเรียน	30	40	1,076	35.87	1.72	89.67			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 13.57 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.24 คิดเป็นร้อยละ 33.92 และหลังการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 35.87 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.72 คิดเป็นร้อยละ 89.67 ซึ่งแตกต่างจากคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตาราง 5 ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง จากคะแนนแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนน		ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
		ทดสอบก่อนเรียน	ทดสอบหลังเรียน	
30	40	407	1,076	0.8436

จากตาราง 5 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เท่ากับ 0.8436 ซึ่งแสดงว่านักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 0.8436 คิดเป็นร้อยละ 84.36

4. ผลการวิเคราะห์ความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตาราง 6 ความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนผ่านไปเป็นเวลา 2 สัปดาห์

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	รวมคะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	df	t	Sig
คะแนนหลังเรียนสิ้นสุดทันที	30	40	1,076	35.87	1.72	89.67	29	2.045	.000
คะแนนหลังเรียนผ่านไปเป็นเวลา 2 สัปดาห์	30	40	1,059	35.30	1.66	88.25			

จากตาราง 6 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สิ้นสุดทันทีที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.72 คิดเป็นร้อยละ 89.67 ของคะแนนเต็ม และคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียนสิ้นสุดไปแล้วเป็นเวลา 2 สัปดาห์ เท่ากับ 35.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.66 คิดเป็นร้อยละ 88.25 ของคะแนนเต็ม ซึ่งไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.63/89.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ซึ่งเป็นเทคนิคการเรียนการสอนจาก James J. Asher ผู้ที่ศึกษาและคิดค้นวิธีการสอนด้วยการปฏิบัติที่เรียกว่า การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response) เป็นการพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้เรียนผ่านการปฏิบัติจากคำสั่งต่าง ๆ รอบตัว โดยเป็นการฝึกปฏิบัติท่าทางตามจนเกิดความเข้าใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสร้างชุดกิจกรรมตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ปรับใช้ความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนเพื่อนำมาจัดทำกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามธรรมชาติช่วงวัยของผู้เรียน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ทักษะทางด้านภาษาที่เริ่มจากการฟังเพียงอย่างเดียว เมื่อฟังจนเกิดความเข้าใจจึงจะลงมือปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ยินด้วยตนเอง ผู้วิจัยจึงได้นำการเรียนรู้ตามธรรมชาติของผู้เรียนมาปรับให้เข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ ยกตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก ชุดกิจกรรมที่ 1 เรื่อง At School ในส่วน Handout ที่ 1 ที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้คำศัพท์เกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียนผ่านคำสั่ง “Act like using” ผู้เรียนจะมีการแสดงท่าทางในการใช้อุปกรณ์การเรียนตามคำสั่งที่กำหนดให้ โดยผู้สอนจะแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อน และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามด้วยตนเองและจะปฏิบัติเช่นนั้นไปจนครบทุกคำศัพท์ของชุดกิจกรรมนั้น จนผู้เรียนเกิดความเข้าใจผ่านการฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทรินทร์ เนาว์ศรีสอน (2558, หน้า 177) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับเทคนิค TPR ที่ส่งผลต่อการอ่านจับใจความ การคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลวิจัย พบว่า ชุดฝึกทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับเทคนิค TPR มีค่าประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 85.05/83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับ ชิดชนก มโนจันทร์ (2565, หน้า 147) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เท่ากับ 91.76/88.11 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 35.87 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง เป็นวิธีการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี และเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียนในวัยประถมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ตามแนวคิดของ James J. Asher ที่ว่าวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วย

ท่าทางเหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่ที่เพิ่งจะเริ่มเรียนรู้ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับวัยเด็กที่ได้เรียนรู้ผ่านการเคลื่อนไหวของร่างกายตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยนำขั้นตอนการจัดกิจกรรมการสอน 5 ขั้นตอนจาก Asher มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการของขั้นตอนการสอน ผู้เรียนจะได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้คำศัพท์อย่างครบถ้วนทุกด้าน ทั้งการออกเสียงคำศัพท์ การสะกดคำศัพท์ การบอกความหมายคำศัพท์ และการนำคำศัพท์ไปใช้ในรูปประโยคอย่างง่ายและประโยคความรวม นอกจากนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม คณะผู้เรียนระดับอ่อน ปานกลาง และเก่ง ในหนึ่งกลุ่ม มีการหมุนเวียนผู้เรียนทุกชั่วโมงการสอน เพื่อให้ผู้เรียนฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยการใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุคตะนันท์ ดินาน (2563, หน้า 47) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัย พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ พรชนก ปานวน (2564, หน้า 37) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการตอบสนองด้วยท่าทาง ต่อความสามารถในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลวิจัย พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ โดยมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

3. ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.8436 คิดเป็นร้อยละ 84.36 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่สูงมาก การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องมาจากการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษผ่านวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ที่ผู้เรียนจะได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ด้วยตนเองแบบซ้ำ ๆ จากกิจกรรมที่ได้ใช้ร่างกาย สิ่งของ รูปภาพ และเรื่องเล่า จนผู้เรียนจดจำความหมายของคำศัพท์และเข้าใจถึงบริบทของการใช้คำศัพท์ได้ นำไปสู่การใช้คำศัพท์ในรูปประโยคต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้คำศัพท์ที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธรดา พันชัยภู (2556, หน้า 59) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความสามารถทางการฟังและพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีสอนโดยการเล่าเรื่องแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ผลวิจัย พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยการเล่าเรื่องแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเท่ากับ 0.5802 ซึ่งแสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ร้อยละ 58.02 และยังสอดคล้องกับ วารุณี ศิริ (2560, หน้า 64) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) ที่มีผลต่อทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลวิจัย พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 0.47 โดยที่นักเรียนมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.27 แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

4. ความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเวลา 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างจากหลังสิ้นสุดการเรียน การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องมาจากผู้เรียนได้จดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการนำคำศัพท์ไปใช้จริงในรูปประโยคต่าง ๆ ซึ่งสามารถเจอได้จริงในชีวิตประจำวัน การเชื่อมโยงบทเรียนให้เข้ากับชีวิตจริงของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนจดจำคำศัพท์ได้ง่ายมากขึ้น เห็นภาพของคำศัพท์ชัดเจน เข้าใจถึงความหมายและบริบทการใช้คำศัพท์ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียน โดยจะมีการสร้างความผ่อนคลายในชั้นเรียนก่อนเริ่มเข้าเนื้อหาเสมอ ผู้สอนจะให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ ไม่แทรกแซงระหว่างที่ผู้เรียนเรียนรู้ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความคงทนของความรู้เรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ยาวนานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ คณิษฐา ปัชามาตย์ (2560, หน้า 96) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์

ภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนทำคะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.83 และมีคะแนนค่าเฉลี่ยหลังเรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์ เท่ากับ 31.80 และได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบทีแบบไม่อิสระ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนและคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ชิดชนก มโนจันทร์ (2565, หน้า 152) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากการเรียนสิ้นสุดทันทีที่เฉลี่ยเท่ากับ 26.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 และมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากการเรียนสิ้นสุดทันทีแล้วทั้งช่วง 14 วัน เฉลี่ยเท่ากับ 26.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 ซึ่งไม่แตกต่างกันทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ส่งผลให้ผู้เรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์หลังเรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเสร็จสิ้นทันที

องค์ความรู้ใหม่

การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response) เป็นวิธีการสอนตามการเรียนรู้โดยธรรมชาติของเด็กที่เรียนรู้ทักษะภาษาจากแม่ ซึ่งเริ่มเรียนรู้จากการฟังและปฏิบัติตามจนเกิดเป็นความเข้าใจ หลังจากนั้นจะเริ่มพัฒนาการพูดโดยการเลียนแบบจากสิ่งที่เคยได้ยิน จึงได้เกิดเป็นวิธีการการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ที่ให้ผู้เรียนเน้นการเรียนรู้จากการฟังและปฏิบัติตามเป็นหลัก โดยมีการเน้นการฟังและปฏิบัติตามถึง 70% ของการสอน ตามด้วยการพูด 20% และการอ่าน การเขียนเพียง 10% ซึ่งวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยการใช้ร่างกาย 2) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยการใช้สิ่งของ 3) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยการใช้รูปภาพ และ 4) การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง โดยการใช้เรื่องเล่า ดังนั้นการพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ได้นำเอาหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในช่วงขั้นตอนการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จนสามารถพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 12 ชุด ใช้ในการสอนเป็นเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อันดับสูง มีค่าดัชนีประสิทธิผลในระดับที่สูงมาก และมีความคงทนของความรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่คงทนยาวนานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้สอนต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางให้ครบทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ TPR-B TPR-O TPR-P และ TPR-S และต้องมีการหมุนเวียนผู้เรียนแต่ละคนให้ได้ปฏิบัติกิจกรรมได้ครบทุกประเภท โดยไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับ

1.2 ผู้สอนต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากง่ายไปหากิจกรรมที่ยากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางกับผู้เรียนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เนื่องจากจะทำให้กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไปสำหรับผู้เรียนในระดับชั้นที่ใกล้เคียง

2.2 ควรศึกษาวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางในการประยุกต์ใช้กับการสอนรายวิชาอื่น ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ๆ น่าสนใจ และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กันตินันท์ ฌอนมวงษ์. (2565). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หน่วยพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณิฐา ปัชมาตย์. (2560). *การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชิดชนก มโนชนธ์. (2565). *การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองศักดิ์ กุตรแสง. (2560). *การศึกษากลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนจำพวกเรือดัดกองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธารทอง แจ่มไพบูลย์. (2559). *พัฒนาการของคำศัพท์ที่มีความถี่ในการปรากฏสูงในหนังสือเรียนวิชาภาษาไทย: การศึกษาตามแนวทางภาษาศาสตร์คลังข้อมูล*. วิทยานิพนธ์ อ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนิศา วัชรพิชิตชัย. (2555). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา หอมขาลี. (2562). *ผลการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยอกลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรีดา นานาญจิตร. (2557). *ผลของการใช้เกมประกอบการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีต่อความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ ความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปิยฉัตร ประทุมรัตน์. (2561). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษโดยใช้สมองเป็นฐานร่วมกับทฤษฎีพุทปัญญาที่ส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรินทร์ เนาว์ศรีสอน. (2558). *การพัฒนาชุดฝึกทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับเทคนิค TPR ที่ส่งผลต่อการอ่านจับใจความ การคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พรชนก ปานวน. (2564). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการตอบสนองด้วยท่าทาง ต่อความสามารถในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุกตะนันท์ ตีนาน. (2563). *การพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ฤทัย กองทอง. (2558). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การสอนด้วยกิจกรรมเพลง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วารุณี ศิริ. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) ที่มีผลต่อทักษะการฟัง และการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรวรรณ ราโช. (2561). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทาง เพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศศิธดา พันชัยภู. (2556). การพัฒนาความสามารถทางการฟังและพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการสอนโดยการเล่าเรื่องแบบตอบสนองด้วยท่าทาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภราภรณ์ วงศ์ชวาลย์. (2559). การพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความสามารถด้านการฟังภาษาอังกฤษ โดยวิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (The Total Physical Response: TPR) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านสบพลึง จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2565). ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565. เข้าถึงได้จาก <https://newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>. 8 พฤศจิกายน 2567.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อาธิติยา ออกสิน. (2564). ผลการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามวิธีการสอนแบบ MIA เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความ เข้าใจและกลยุทธ์การอ่าน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alqahtani, M. (2015). The Importance of Vocabulary in Language Learning and How to be Taught. *International Journal of Teaching and Education*, 3(3), 21–34.
- Asher, J. J. (1979). *Learning another language through actions: The complete teacher's guidebook*. California: Sky Oaks Productions.
- Chamber, D. (2005). *Formative Evaluation of Instructional Material*. Retrieved from <http://science.uniserve.edu.au/Newsletter/vol2/chambers.html>. July 24th, 2024.
- Cromwell, P., & Griffith, S. (2011). หนังสือเรียน รายวิชาพื้นฐาน ภาษาอังกฤษ Smile 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- Rubin, J., & Thompson, I. (1994). *How to be a More Successful Language Learner*. (2nded.). London: Heinle & Heinle.

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**
INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE UDON THANI

บริพัทธ์ สารผล* พรเทพ เสถียรนพแก้ว และ อภิสิตี สมศรีสุข

Boriphat Sarapon*, Pornthep Steannoppakao and Apisit Somsrisuk

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Education Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand.

*Corresponding Author: Email: bori.sara13@gmail.com

รับบทความ 21 มีนาคม 2566 แก้ไขบทความ 26 พฤศจิกายน 2567 ตอบรับบทความ 9 ธันวาคม 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53–0.71 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.10 สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.349Z_{x_1} + 0.238Z_{x_2}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine: 1) the level of school administrators' innovative leadership, 2) the effectiveness level of personnel management in schools, 3) the relationship between school administrators' innovative leadership and the effectiveness of personnel management in schools,

and 4) school administrators' innovative leadership affecting the effectiveness of personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani. The sample, obtained through multi-stage sampling, consisted of school administrators and teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani in the 2021 academic year, yielding a total of 359 participants. The research instrument consisted of a set of 5-level rating scale questionnaires, including school administrators' innovative leadership, with discriminative power values ranging from 0.53 to 0.71, and the reliability of 0.95; and the effectiveness of personnel management in schools, with discriminative power values ranging from 0.50 to 0.70, and the reliability of 0.94. Statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: 1) The school administrators' innovative leadership, overall and in each aspect, was at a high level, 2) The effectiveness of the personnel management in schools, overall and in each aspect, was at a high level, 3) The relationship between school administrators' innovative leadership and the effectiveness of personnel management in schools showed a positive correlation with a moderate level at the .01 level of significance, and 4) The school administrators' innovative leadership comprising transformational vision and creation of innovative organizations jointly predicted the effectiveness of personnel management in schools at the .01 level of significance, with 26.10 percent of the variance, and could be written in the regression equation in the form of the standardized scores as follows:
$$Z_y = 0.349Z_{x_1} + 0.238Z_{x_2}$$

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Effectiveness, Personnel Management

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16) การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนวก, 2563, หน้า 6) การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้พรมแดน และกระทบไปทุกกิจการไม่ว่าด้านแต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 228) การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจวางแผน อำนวยการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนะชัย เชาว์พลกรัง และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์, 2554, หน้า 63) การพัฒนาตนเองสู่การเป็น

ผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (บุญช่วยสายราม, 2561, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความคุ้มค่าให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 13) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 5)

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ และมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (ชนิดา จิตตรูทะ, 2560, หน้า 316)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรจำเป็นต้องมี การกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ อัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดและเกินในบางพื้นที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบขาดการประสานในการทำงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันไม่เท่าเทียมกัน และนโยบายการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาค่อนข้างจำกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับ บุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ อย่างครบถ้วน ทัวถึง โดยนำโอกาสและจุดแข็งที่เอื้อต่อการจัดการศึกษามาใช้ในการวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะปี พ.ศ. 2563-พ.ศ. 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2564, หน้า 16)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษา

ตามนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ภารกิจและแผนการกำหนดอัตรากำลังคนเข้าทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา และเหมาะสมกับความสามารถ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลังสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผล และมีการจัดทำคู่มือการบริหารงาน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม มีการจัดบุคลากรลงในตำแหน่งตรงตามคุณสมบัติและตำแหน่งงานโดยพิจารณาตามความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ และมีกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ความต้องการ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีความมาตรฐาน แจ่มชัดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

การรักษาระดับบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรในระหว่างการทำงาน ใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมยุติธรรม มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

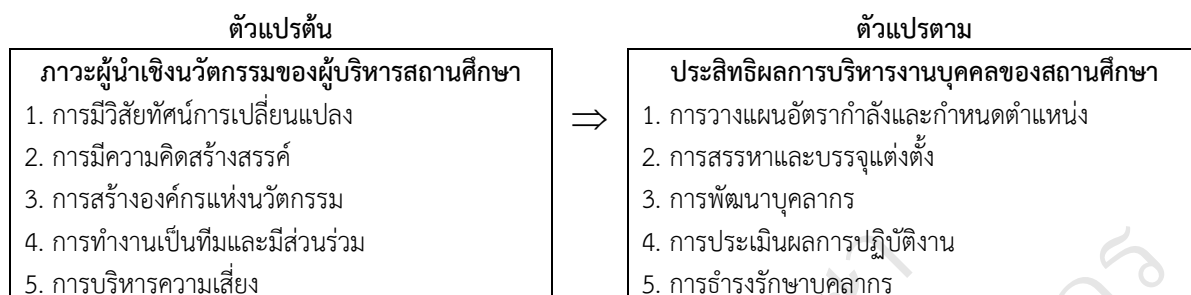
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของออร์พิน อิมรตัน (2561, หน้า 15), จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 8), รุตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13), ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 10) และ Volk (2012, unpagued) โดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยในการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของศิริรัตน์ มกรพลักษ์ (2559, หน้า 7) วาติยา ราชภักดี (2561, หน้า 16) ภควัฒน์ พองพรหม (2563, หน้า 12) และวิษณุกร แดงแก้ว (2563, หน้า 54) โดยสรุปได้ว่ากระบวนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษาตามนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน และการสร้างความตระหนักต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรอื่นจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,689 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 159 คน และครู 2,530 คน จากสถานศึกษา 63 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2564, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 98 คน และครูจำนวน 261 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53–0.71 และค่าความเชื่อมั่น 0.95

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ข้อคำถามจำแนกตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.94

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ทั้งหมด 359 ฉบับ ถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 ฉบับ และได้รับกลับคืน ทั้งหมด 359 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 73-74) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10-0.30 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	($\bar{X}$)	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.29	0.50	มาก
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.51	มาก
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.31	0.50	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.29	0.53	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง	4.27	0.52	มาก
รวม	4.29	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.31$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.29$) และ การบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.29	0.55	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.32	0.49	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	4.35	0.50	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.52	มาก
5. การดำรงรักษาบุคลากร	4.36	0.51	มาก
รวม	4.33	0.43	มาก

จากตาราง 2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.32$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) และ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.29$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1						
X ₂	.701**	1					
X ₃	.527**	.703**	1				
X ₄	.519**	.671**	.772**	1			
X ₅	.567**	.676**	.715**	.728**	1		
X	.768**	.886**	.879**	.865**	.861**	1	
Y	.474**	.433**	.421**	.368**	.374**	.484**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.474 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	b	S.E.b	β	t	sig
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.474	0.225	0.223	0.305	0.047	0.349	6.528**	.000
2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.515	0.266	0.261	0.205	0.046	0.238	4.450**	.000

$\alpha = 2.135$ S.E._{est} = ± 0.373

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.349 รองลงมา คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 26.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.373

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.135 + 0.305X_1 + 0.205X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z_{\hat{y}} = 0.349Z_{X_1} + 0.238Z_{X_3}$$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 113) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 83) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อมจะเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คุ่มค่า การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จราบรื่น บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการเป็นประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 229) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563, หน้า 120) พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คุ่มค่า การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จราบรื่น บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการเป็นประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.474 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Loader, A. (2016 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 151) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับ “สูง” ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, หน้า 239) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 26.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จัดบรรยายภาคของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค่นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงวืวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 151) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วชิรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 114) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรให้ความสำคัญกับ

1. การวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกกระบวนการ

ทำงานให้สถานศึกษา มีอัตลักษณ์โดดเด่น ทำหาย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

2. การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงต่อยอดผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายภายนอกสถานศึกษา

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 โดยมีประชากร จำนวน 2,689 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การอำนวยการบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน ควรนำตัวแปร ทั้ง 5 ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ปัจจัยหรือทราบสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 เนื่องจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรทำการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ หรือวิจัยการพัฒนาแบบ ใน 2 ตัวแปร ดังกล่าว

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะ หลังจากนั้น จึงใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำหน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ ศรีวัฒนกุล. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เดชา ลุนาวงศ์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนะชัย เขียวพลกรัง และกาญจนา ภักธาวีวัฒน์. (2554). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 34(1-2), 61-69.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21st-century-leadership-skill-for.html>. 22 ตุลาคม 2564.

- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภควัฒ์ พงษ์พรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิชณกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิทยากร ยาสีทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 234–244.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563–2565. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.
- อมรัตน์ เดชนอก (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(9), 1–15.
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology & Innovation Management*. Retrieved from www.sciencedirect.com. October 5th, 2021.