



บัณฑิตวิทยาลัย
GRADUATE SCHOOL

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)

ปีที่ 22 ฉบับที่ 99 ตุลาคม - ธันวาคม 2568

Volume 22 No.99 October - December 2025



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



วารสารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารราย 3 เดือน

ปีที่ 22 ฉบับที่ 99 ตุลาคม – ธันวาคม 2568

Volume 22 No.99 October – December 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 กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัดให้มีการพิจารณาภายนอก (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.ธีรวุฒิ 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.สินีนภฏ ศิริ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์	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.ทรัพย์ทริฎู จันทร์ภักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยจัดการ

นางสาวงามวิไล คนไว นายอนุสิทธิ์ นนตระอุตร นางสาวกัสนิทร โคตรพันธ์ นางสาววรรณภา เอกพันธ์

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์	ข้าราชการบำนาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ	ข้าราชการบำนาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพร ชะโน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงษ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร สร้อยน้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา หวังสิทธิเดช	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศวร ชิงห์มาตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา แพงไทย	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.วิเชษฐ หลุดพา	วิทยาลัยชุมชนโสธร สถาบันวิทยาลัยชุมชน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงษ์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนใจกร สิทธิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันทันต์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ ภาคมฤค	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงกลด พลพวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจพร อุผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ณัฐพล จิตประไพ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระอุตร

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 99 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2568 นี้ ได้รวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ออกสู่สังคมการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สาระที่น่าสนใจในฉบับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี, แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2, ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4, การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม, การโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างกรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ, การประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระดับอาชีวศึกษาแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยใช้รูปแบบซิปป์ (CIPP Model), ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม, การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก, ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออก, ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, การพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 22 ฉบับที่ 99 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2568 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เป็นใจเป็นอย่างดี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
FACTORS AFFECTING STUDENTS' DECISION TO PURSUE VOCATIONAL EDUCATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF PHETCHABURI VOCATIONAL EDUCATION OFFICE
จุฬาลักษณ์มา ประพันธ์ สัมฤทธิ์ แสงทอง และ ไพรัช มณีโชติ..... 1
- แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SAFETY IN SCHOOLS UNDER UBONRATCHATHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
อนุพงษ์ พรหมเมือง นาวิ อุดร และ อัครวัฒน์ บุปผาทวีศักดิ์.....18
- ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ORGANIZATION WELL-BEING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER SING BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
อาทิตยา เดชผดุง ภูวดล จุลสุคนธ์ และ เสริมทรัพย์ วรปัญญา.....32
- การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
DEVELOPMENT OF ENGLISH READING COMPREHENSION SKILLS USING SCAFFOLDING TECHNIQUE FOR MATHAYOMSUKSA 4 STUDENTS
พัชร์พีโล พิมพ์พันธ์ กชกร ธิปัตดี และ สิริสุดา ทองเฉลิม..... 44
- การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
NEEDS ASSESSMENT FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON PHANOM MUNICIPALITY
สิรินา มงธิสาร เอกลักษณ์ เพียสา และ วาโร เฟ็งสวัสดิ์.....58
- การโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้าง
กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
TRANSFERS AND RESIGNATIONS OF GOVERNMENT OFFICIALS AND CONTRACT EMPLOYEES: A CASE OF THE MUNICIPALITY IN PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT, SAMUT PRAKARN PROVINCE
พัฒนภรณ์ แสนบุตร และ วัลลภ พิริยวรรณะ.....66

- **การประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพบีฟอร์ลาว**
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยใช้รูปแบบซิปป์ (CIPP Model)
 AN EVALUATION OF THE BASIC SEWING TRAINING CURRICULUM AT B4LAO TRAINING CENTER,
 SAVANNAKHET PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC, USING THE CIPP MODEL
 ลีรินุช สุริยะคำ สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์ และ พิจิตรา ธงพานิ.....82
- **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู**
จังหวัดสมุทรสงคราม
 INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING ACTIVE LEARNING MANAGEMENT
 OF TEACHERS IN SAMUT SONGKHRAM PROVINCE
 จิรเมธ เจียงตระกูล จุฬิพาพร ศรีรังสรรค์ และ อภิชาติ เสนะนันท์.....95
- **การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม**
จากเมืองรองสู่เมืองหลัก
 PARTICIPATION OF GOVERNMENT AGENCIES IN TOURISM MANAGEMENT NAKHON PHANOM PROVINCE
 FROM SECONDARY CITIES TO MAIN CITIES
 พลิชัฐ จันแดง สำราญ วิเศษ และ วรฤทธิ อินทนนท์.....108
- **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE
 IN SCHOOLS UNDER THE PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT IN THE EASTERN REGION
 พรพัชร ปิ่นทอง ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อ้นเกษม.....121
- **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
 ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATION OF SCHOOL INTERNAL
 SUPERVISION UNDER PRACHIN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
 กัลยรัตน์ กางถิ่น ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อ้นเกษม.....137
- **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION
 OF SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
 ชาดิชนก เหง้าละคร วันเพ็ญ นันทะศรี และ ทวีทรัพย์ จันทักษ์.....153
- **การพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ**
ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน
 BRAND DEVELOPMENT THROUGH COMMUNITY IDENTITY AND INTEGRATED MARKETING
 COMMUNICATIONS THROUGH COMMUNITY PARTICIPATION
 ลิทธิศักดิ์ สุวรรณิ ภัทร์คินี่ แสนลำแดง นันธรา ธุลารัตน์ จิรภัทร เริ่มศรี และ ลฎาภา ศรีพสุดา..168

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

FACTORS AFFECTING STUDENTS' DECISION TO PURSUE VOCATIONAL EDUCATION IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF PHETCHABURI VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

จุฬาลักษณ์ ประพันธ์* สัมฤทธิ์ แสงทอง และ ไพรัช มณีโชติ

Churalaksana Prapan*, Samrit Saengthong and Pairach Maneechote

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพชรบุรี 76000

Program in Educational Administration Program, Faculty of Education,

Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: churalaksana@pbpvc.ac.th

รับบทความ 12 พฤศจิกายน 2567 แก้ไขบทความ 13 ธันวาคม 2567 ตอรับบทความ 25 ธันวาคม 2567 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 302 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการมีงานทำ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย 2) การตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การระบุปัญหา การพัฒนาทางเลือก การระบุข้อจำกัดของปัจจัย และการสร้างระบบควบคุมและประเมินผล 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มี 4 ด้านประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร 3) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ 4) ปัจจัยด้านการมีงานทำ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 75.20 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้
$$\hat{Y}_{tot} = 0.854 + 0.338X_1 + 0.151 X_3 + 0.171 X_4 + 0.151 X_5$$

คำสำคัญ: การเลือกเรียน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ, การตัดสินใจ

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the factors influencing the decision to pursue vocational education among students in institutions under the Office of Vocational Education Commission (OVEC) in

Phetchaburi Province; 2) investigate the level of students' decision-making regarding their pursuit of vocational education in these institutions; and 3) analyze the factors affecting the decision to pursue vocational education. The research sample consisted of 302 students from institutions under OVEC in Phetchaburi Province, selected through multi-stage sampling. The research instrument was a set of 5-point Likert scale questionnaires, with a reliability coefficient of 0.987. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, and Stepwise multiple regression.

Research findings revealed that: 1) The factors influencing students' decisions to pursue vocational education were, overall, at a high level. These factors, arranged in descending order of mean scores, were Influence from relevant individuals, Employment opportunities, Personal reasons, Curriculum, and College reputation and Image. 2) The level of decision-making among students regarding vocational education was overall at a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, these aspects included: implementing the decision in practice, analyzing options, selecting the best choice, identifying problems, developing alternatives, recognizing constraints of factors, and establishing a control and evaluation system; 3) Factors influencing students' decision-making in vocational education were identified into four categories: 1) Personal reasons, 2) Curriculum, 3) Influence from relevant individuals, and 4) Employment opportunities. These factors collectively accounted for 75.20% of the predictive efficiency, which can be expressed as a raw score prediction equation as follows : $\hat{Y}_{tot} = 0.854 + 0.338X_1 + 0.151 X_3 + 0.171 X_4 + 0.151 X_5$

Keywords: Choice of Study, Factors Influencing Decision-Making, Decision

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แม้จะมีการพัฒนาเทคโนโลยี แต่แรงงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยข้อมูลปี 2565 แสดงว่า มีประชากรวัยแรงงานกว่า 58 ล้านคน แต่มีเพียง 39.57 ล้านคนที่มีงานทำ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงมีนโยบายเพิ่มจำนวนผู้เรียนในระดับ ปวส. และสนับสนุนการศึกษาผ่านระบบโควตาและทุนการศึกษาเพื่อผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน นักเรียนส่วนใหญ่เลือกเรียนสายวิชาการมากกว่าอาชีวศึกษา เนื่องจากปัญหาหลายประการ เช่น ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีวศึกษา การได้รับอิทธิพลจากครอบครัวและสังคม รวมถึงทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีวศึกษา สถานศึกษาบางแห่งยังขาดการส่งเสริมและแนะนำที่เพียงพอ

การเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาเป็นทางเลือกที่มีความสำคัญสำหรับนักเรียนที่มุ่งมั่นสู่การพัฒนาทักษะเฉพาะทางและการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต โดยสายอาชีวศึกษานับเป็นการฝึกฝนทักษะเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การบริหารจัดการธุรกิจ การท่องเที่ยว การโรงแรม และอาหารและโภชนาการ คหกรรม แฟชั่นและสิ่งทอ เป็นต้น การเรียนในสายนี้ช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้เชิงลึกและประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเริ่มต้นอาชีพและสร้างรายได้อย่างรวดเร็วหลังสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ การเลือกเรียนสายอาชีวศึกษายังช่วยลดปัญหาการว่างงาน เนื่องจากทักษะที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถปรับตัวได้ง่ายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากด้านอาชีพแล้ว สายอาชีวศึกษายังส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะตัว เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสำเร็จในชีวิต

การเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาไม่ได้หมายความว่านักเรียนต้องปิดกั้นโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง เพราะปัจจุบันมีการเชื่อมโยงระหว่างสายอาชีวศึกษาและระดับปริญญาในมหาวิทยาลัยที่ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความรู้เพิ่มเติมได้ในอนาคตทั้งนี้ การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนสายอาชีวศึกษาจากครอบครัว สถาบันการศึกษา และภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเลือกเส้นทางที่เหมาะสมและเติบโตในสายอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนได้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและส่งเสริมการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่บุคคลคาดหวังหรือต้องการ โดยพิจารณาจากปัจจัยเปรียบเทียบถึงข้อดี ข้อเสีย ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ และขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล

การระบุปัญหา หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถระบุปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลการศึกษาต่อทางด้านอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

การระบุข้อจำกัดของปัจจัย หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถระบุข้อจำกัดของปัจจัยในการศึกษาต่อทางด้านอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

การพัฒนาทางเลือก หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีศักยภาพและมีความเป็นไปได้

การวิเคราะห์ทางเลือก หมายถึง การที่นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือการศึกษานอกระบบได้พัฒนาทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยการนำทางเลือกแต่ละทางมาเปรียบเทียบและพิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับตัวเอง

การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำการวิเคราะห์ และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี นักเรียนทำการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของการเลือกเรียนอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง

การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ หมายถึง นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทางเลือกในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ตัดสินใจเลือกเรียนทางอาชีวศึกษา

การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล หมายถึง การที่นักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือการศึกษานอกระบบใช้กระบวนการตัดสินใจในการควบคุมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเรียนทางอาชีวศึกษาโดยอิงจากความจริง และนำมาประเมินผลเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเลือกเรียนว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลนี้จะช่วยให้นักเรียนตัดสินใจว่าจะเลือกเรียนทางอาชีวศึกษาหรือไม่

การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อทางอาชีวศึกษา หมายถึง นักเรียนเลือกจะเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ของอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี และนักเรียนตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกเรียนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยด้านการมีงานทำ

ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง เหตุผลของนักเรียนที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพ (อาชีวศึกษา) ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ได้เรียนตามความชอบและความถนัดของตนเอง มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพของตนเอง มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านดนตรี กีฬาและการบริการชุมชน นักเรียนประทับใจบุคคลที่เป็นศิษย์เก่าของสถานศึกษา แห่งนี้ มีความคาดหวังและเจตคติที่ดีของนักเรียน มีแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย หมายถึง ความรู้สึกที่นักเรียนมีต่อสถานศึกษา ซึ่งอาจมาจากประสบการณ์ตรงหรืออ้อม สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อวิทยาลัย เช่น มีชื่อเสียงและคุณภาพมายาวนาน เปิดสอนหลายสาขาวิชา โดดเด่นด้านการเรียนการสอน เทคโนโลยี และงานวิชาการ ครูมีความเชี่ยวชาญ ใส่ใจดูแลนักเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการทันสมัย อุปกรณ์ครบครัน สภาพแวดล้อมร่มรื่น ปลอดภัย ไม่มีปัญหาความรุนแรง มีกิจกรรมค่ายวิชาการ ภาระเบาเข้มงวด และจบแล้วได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานเทียบเท่าปริญญาตรี

ปัจจัยด้านหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้ นักเรียนเลือกเรียนสายอาชีพเพราะเป็นหลักสูตรที่ตรงกับตลาดงานหางานง่าย มีการเชื่อมโยงการศึกษาจากขั้นพื้นฐานสู่อาชีพและอุดมศึกษา สามารถเรียนต่อจนจบปริญญาตรีได้ และมีหลักสูตรที่ผสมผสานการเรียนในสถานศึกษาและการฝึกงานจริง เช่น ระบบทวิภาคี

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้ใกล้ชิดของนักเรียนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพ ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ญาติพี่น้องสนับสนุนให้เรียนสายอาชีพ (อาชีวศึกษา) และได้เรียนตามกลุ่มเพื่อน/คนรู้จัก หรือสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทางด้านครอบครัวของนักเรียน เช่น ภูมิหลังด้านการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง การสนับสนุนและความคาดหวังของผู้ปกครอง

ปัจจัยด้านการมีงานทำ หมายถึง นักเรียนที่เรียนจบสายอาชีพแล้วมีงานทำแน่นอนและเป็นงานที่ประกอบด้วย การเรียนสายอาชีพจบแล้วได้ทำงานในบริษัททั้งภาครัฐและเอกชน/องค์กรชั้นนำของประเทศหรือต่างประเทศ และเรียนจบมีงานทำแน่นอน

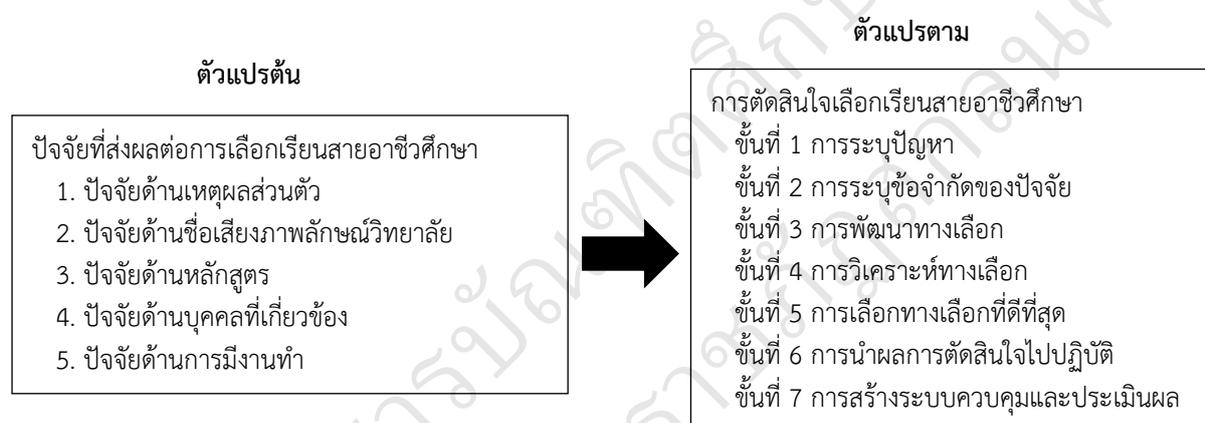
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยนำหลักการ แนวคิดทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว สันเคราะห์จากหลักการแนวคิดและผลการวิจัยของ วิชาญ หงส์บิน (2561, หน้า 29–35); กลุ่มพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564, หน้า 40–42); อรรถกฤต อินทะโย (2560, หน้า 933); นรินธรณ์ กัลยาวงศ์ (2560, หน้า 160); สุพรรณษา ร่มลำควน และจิราพร ชมสวน (2563, หน้า 9–10); พิรุณมิ แสงหิรัญ (2564, หน้า 33–34); ภัคชุตดา เสรีรัตน์ (2560, หน้า 125–128) และทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ระดับความต้องการ เช่น การตอบสนองความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Actualization) ปัจจัยด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์วิทยาลัย สันเคราะห์จากหลักการแนวคิดและผลการวิจัยของ วิชาญ หงส์บิน (2561, หน้า 29–35); ภัคชุตดา เสรีรัตน์ (2560, หน้า 125–128); สุพรรณษา ร่มลำควน และจิราพร ชมสวน (2563, หน้า 9–10); จิรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาติลลโกวิท (2564, หน้า 73–74); พระอรรถพล อดุลพล (ปะกาไส) (2558, หน้า 187–189); อรรถกฤต อินทะโย (2560, หน้า 933) และทฤษฎีตราสินค้า (Brand Equity Theory) ภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เรียนและการตัดสินใจ ปัจจัยด้านหลักสูตร สันเคราะห์จากหลักการแนวคิดและผลการวิจัยของ วิชาญ หงส์บิน (2561, หน้า 29–35) กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564, หน้า 40–42); สุพรรณษา ร่มลำควน และจิราพร ชมสวน (2563, หน้า 9–10) และทฤษฎีการออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design Theory) หลักสูตรที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับอาชีพช่วยสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง สันเคราะห์จากหลักการแนวคิดและผลการวิจัยของ กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 40–42); ภัคชุตดา เสรีรัตน์ (2560, หน้า 125–128); จิรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาติลลโกวิท (2564, หน้า 73–74) และทฤษฎีการรับอิทธิพลจากสังคม (Social Influence Theory) การตัดสินใจของนักเรียนมักได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบตัว เช่น ผู้ปกครอง ครู ปัจจัยด้านการมีงานทำ สันเคราะห์จากหลักการแนวคิดและผลการวิจัยของ กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 8

(2564, หน้า 40–42); อรรถกฤต อินทะโย (2560, หน้า 933); จิรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาพร มาติลโกวิท (2564, หน้า 75) และทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) การคาดการณ์ถึงโอกาสการมีงานทำและรายได้เป็นแรงผลักดันในการเลือกเรียน
ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษานักวิชาการการตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการดังกล่าวเป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ พลันเกตต์ และแอ็ตเนอร์ (Plunkett & Attner, 1994, p. 162) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นที่ 1) การระบุปัญหา ขั้นที่ 2) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย ขั้นที่ 3) การพัฒนาทางเลือก ขั้นที่ 4) การวิเคราะห์ทางเลือก ขั้นที่ 5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ขั้นที่ 6) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ขั้นที่ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบจาก เอกสาร ทฤษฎี บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 1,234 คน สุ่มโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Tar Yamane, 1973 อ้างถึงใน วรธรณี แกมเกตต์, 2551, หน้า 283) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนก ได้ 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 7 สถานศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จำนวน 403 คน

วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จำนวน 353 คน วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี จำนวน 55 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำนวน 90 คน วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย จำนวน 41 คน วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด จำนวน 110 คน วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒ จำนวน 182 คน รวมประชากร จำนวน 1,234 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จากจำนวน 7 สถานศึกษา จำนวน 302 คน ได้จากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานะ (Tar Yamane, 1973 อ้างถึงใน วรณิ แกมเกต, 2551, หน้า 283) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e แทน ความคลาดเคลื่อน = 5% หรือ 0.05

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,234}{1 + 1,234 (0.05)^2} \\ &= 302 \end{aligned}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended form) แบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คะแนนเฉลี่ยเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนี้ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เหตุผลส่วนตัว ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของวิทยาลัย หลักสูตร บุคคลที่เกี่ยวข้อง และโอกาสการมีงานทำ แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Check List) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย 3) การพัฒนาทางเลือก 4) การวิเคราะห์ทางเลือก 5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 6) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ และ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล การวัดระดับการตัดสินใจใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และทำการเลือกตัวแปรออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66)

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 3 ตอน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Worling) ประกอบด้วย
 - 5.1 นางสาวใจ รามพันธ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีความเชี่ยวชาญทางด้านการใช้ภาษาและด้านการบริหารการศึกษา
 - 5.2 นายอรุณ หวังอารี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีความเชี่ยวชาญทางด้านการใช้ภาษาและด้านการบริหารการศึกษา
 - 5.3 นางสาวแคทรีริน เอี่ยมศิริ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการวิจัย
6. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เรียบร้อยแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987
8. ได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสข้อมูล จัดสร้างคู่มือลงทะเบียน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามคู่มือ เพื่อดำเนินการแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้
 - 4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Decriptive Statistie) เพื่อศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งการอภิปรายผลคำนวณใช้เกณฑ์ประมาณค่าแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1970, p. 190) ดังนี้

- 4.50–5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50–4.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.50–3.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50–2.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Satisie) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งการอภิปรายผลคำนวณใช้เกณฑ์ประมาณค่าแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1970, p. 190) ดังนี้

- 4.50–5.00 หมายถึง การตัดสินใจการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50–4.49 หมายถึง การตัดสินใจการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.50–3.49 หมายถึง การตัดสินใจการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50–2.49 หมายถึง การตัดสินใจการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.49 หมายถึง การตัดสินใจการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Muliple Regression Analysis by Stepwise Selection)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา คะแนนเฉลี่ย เมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้น

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ		
ชาย	146	48.3
หญิง	156	51.7
รวม	302	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	219	72.5
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.3)	83	27.5
รวม	302	100.00
คะแนนเฉลี่ยเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้น		
1.00–2.00	3	1.00
2.01–3.00	105	34.8
3.01–4.00	194	64.2
รวม	302	100.00

จากตาราง 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา คะแนนเฉลี่ยเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้น โดยจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 302 คน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และ

เพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.3) จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 คะแนนเฉลี่ยเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้น เกรด 1.00–2.00 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 เกรด 2.01–3.00 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 เกรด 3.01–4.00 จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว	4.324	0.590	มาก	3
2. ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย	3.986	0.533	มาก	5
3. ปัจจัยด้านหลักสูตร	4.318	0.616	มาก	4
4. ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.396	0.573	มาก	1
5. ปัจจัยด้านการมีงานทำ	4.353	0.626	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.275	0.537	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.275$, S.D. = 0.537) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.396$, S.D. = 0.573) ปัจจัยด้านการมีงานทำ ($\bar{x} = 4.353$, S.D. = 0.626) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ($\bar{x} = 4.324$, S.D. = 0.590) ปัจจัยด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 4.318$, S.D. = 0.616) และปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย ($\bar{x} = 3.986$, S.D. = 0.533)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

การตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การระบุปัญหา	4.395	0.582	มาก	4
2. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย	4.332	0.607	มาก	6
3. การพัฒนาทางเลือก	4.346	0.558	มาก	5
4. การวิเคราะห์ทางเลือก	4.418	0.546	มาก	2
5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	4.398	0.558	มาก	3
6. การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ	4.443	0.603	มาก	1
7. การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล	4.280	0.686	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.369	0.527	มาก	-

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.396$, S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.443$, S.D. = 0.603) การวิเคราะห์ทางเลือก ($\bar{x} = 4.418$, S.D. = 0.546) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ($\bar{x} = 4.398$, S.D. = 0.558) การระบุปัญหา ($\bar{x} = 4.395$, S.D. = 0.582) การพัฒนาทางเลือก ($\bar{x} = 4.346$, S.D. = 0.558) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย ($\bar{x} = 4.332$, S.D. = 0.607) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ($\bar{x} = 4.280$, S.D. = 0.686)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสาย อาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1.000	-	-	-	-	-	-
X ₂	.743**	1.000	-	-	-	-	-
X ₃	.800**	.829**	1.000	-	-	-	-
X ₄	.720**	.752**	.871**	1.000	-	-	-
X ₅	.739**	.749**	.857**	.858**	1.000	-	-
X	.877**	.887**	.956**	.921**	.924**	1.000	-
Y	.758**	.745**	.844**	.799**	.799**	.865**	1.000

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยด้านการมีงานทำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.18–0.956 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับที่สูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านหลักสูตร ($r_{xy} = 0.956$) ปัจจัยด้านการมีงานทำ ($r_{xy} = 0.924$) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($r_{xy} = 0.921$) และปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย ($r_{xy} = 0.887$) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ($r_{xy} = 0.877$)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
1. ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X ₁)	0.349	2.865
2. ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย (X ₂)	0.291	3.435
3. ปัจจัยด้านหลักสูตร (X ₃)	0.160	6.232
4. ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง (X ₄)	0.195	5.131
5. ปัจจัยด้านการมีงานทำ (X ₅)	0.209	4.790

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.160–0.349 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 2.865–6.232 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยด้านการมีงานทำ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ที่มีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ต่อไปได้

ตาราง 6 ตารางแสดงการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

อันดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1	X ₃	0.844 ^a	0.712	71.2
2	X ₃ , X ₅	0.857 ^b	0.734	73.4
3	X ₃ , X ₅ , X ₁	0.864 ^c	0.747	74.7
4	X ₃ , X ₅ , X ₁ , X ₄	0.867 ^d	0.752	75.2

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จากตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X₁) ปัจจัยด้านหลักสูตร (X₃) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง (X₄) และปัจจัยด้านการมีงานทำ (X₅) ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์วิทยาลัย (X₂) ถูกตัดออกจากสมการเนื่องจากว่าไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยเมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	sig
ค่าคงที่	0.854	0.125		6.845	0.000
ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X ₁)	0.338	0.062	0.395	5.472	0.000
ปัจจัยด้านหลักสูตร (X ₃)	0.151	0.053	0.179	2.831	0.005
ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง (X ₄)	0.171	0.044	0.192	3.921	0.000
ปัจจัยด้านการมีงานทำ (X ₅)	0.151	0.060	0.164	2.503	0.013
ค่าคงที่ (a) = .0.854					
R = 0.867 ^d , R ² = 0.752, R ² _{adj} = 0.749, S.E. _{est} = 0.26413, F = 225.415					

**p ≤ .05

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีค่าเท่ากับ 0.867d ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26413 และ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณขอตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X₁) ปัจจัยด้านหลักสูตร (X₃) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง (X₄) และปัจจัยด้านการมีงานทำ (X₅) โดยสามารถเขียนรูปแบบของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.854X_1 + 0.338X_2 + 0.151X_3 + 0.171X_4 + 0.151X_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.395X_1 + 0.179X_3 + 0.192X_4 + 0.164X_5$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยที่มีผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัย

ที่มีผลมากที่สุด คือ “บุคคลที่เกี่ยวข้อง” ตามมาด้วย “การมีงานทำ” “เหตุผลส่วนตัว” “หลักสูตร” และ “ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ วิทยาลัย” โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จัก การสนับสนุนจากผู้ปกครอง และโอกาสการทำงานในภาครัฐ หรือเอกชนหลังจบการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาติลโกวิท (2564) ที่พบว่า ผู้ปกครองและญาติพี่น้องมักสนับสนุนให้เรียนสายอาชีพ เนื่องจากสามารถจบการศึกษาตามระยะเวลาหลักสูตรและหางานทำได้ง่าย ในทำนองเดียวกันการศึกษาของกลุ่มพัฒนาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรที่มีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา และการเรียนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้นักเรียนเลือกเรียนสายอาชีวศึกษา การวิจัยของ อรรถกฤต อินทะโย (2560) พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นที่ติดต่อกิจกรรมเสริม เช่น ดนตรี กีฬา และบริการชุมชน ซึ่งส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนสายอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับความสนใจและความถนัด ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรภูมิ แสงหิรัญ (2564) และภัคชดา เสรีรัตน์ (2560) ที่กล่าวถึงอิทธิพลของเจตคติ การรับรู้ และค่านิยมในการเลือกสายอาชีวศึกษา สถานศึกษาที่ได้รับความนิยมสูงช่วยให้นักเรียนหางานง่าย เนื่องจากมีหลักสูตรที่เชื่อมโยงการศึกษาทุกระดับ มีสาขาวิชาหลากหลายและหลักสูตรวิชาเพิ่มเติม รวมถึงบุคลากรที่มีคุณภาพ ห้องเรียนทันสมัย และการสนับสนุนจากแหล่งประกอบการ นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับในชุมชน มีชื่อเสียง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์

1. การวิจัยของ วิชัญ หงส์บิน (2561) และภัคชดา เสรีรัตน์ (2560) รวมถึงงานวิจัยของกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) พบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการเลือกเรียนต่อในสายอาชีวศึกษาและประกอบการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้สามารถอภิปรายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลมากที่สุด โดยนักเรียนมักตัดสินใจเรียนตามกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จัก และได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองหรือญาติพี่น้องให้เลือกเรียนสายอาชีพ (อาชีวศึกษา) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การศึกษาและอาชีพของผู้ปกครองมีผลต่อการตัดสินใจของนักเรียน ทั้งนี้ ครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและคาดหวังให้นักเรียนเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของผู้ปกครอง โดยเฉพาะในด้านการให้คำแนะนำ การส่งเสริม และการดูแลในการเลือกสายการเรียนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ : กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) ภัคชดา เสรีรัตน์ (2560) จีรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาติลโกวิท (2564)

1.2 ปัจจัยด้านการมีงานทำส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการเรียนสายอาชีวศึกษาช่วยให้นักเรียนสามารถจบการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด และสามารถทำงานได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือองค์กรชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ นักเรียนยังมีโอกาสได้ทำงานที่ตลาดแรงงานต้องการและมีงานรองรับเมื่อเรียนจบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถกฤต อินทะโย (2560) ซึ่งพบว่า การเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาช่วยให้นักเรียนได้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือองค์กรชั้นนำ กลุ่มพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) ที่พบว่า นักเรียนที่เรียนจบแล้วมีงานรองรับในตลาดแรงงาน จีรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาติลโกวิท (2564) ซึ่งพบว่า นักเรียนสามารถศึกษาต่อได้และมีงานทำหลังจากเรียนจบ

1.3 ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมาจากปัจจัยด้านการมีงานทำ นักเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านดนตรี กีฬา และการบริการชุมชน รวมถึงมีความคาดหวังและเจตคติที่ดีในการเรียน และมีความรู้ ทักษะ และความสนใจในการประกอบอาชีพของตนเอง ผลการวิจัย พบว่า อรรถกฤต อินทะโย (2560) พบว่า นักเรียนมีความคาดหวังและเจตคติที่ดีในการเลือกเรียนสายอาชีพ พิรภูมิ แสงหิรัญ (2564) พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับเจตคติในการเรียนวิชาชีพและความสนใจในการประกอบอาชีพ ภัคชดา เสรีรัตน์ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติและความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพมีความสำคัญสูงในการตัดสินใจเลือกสายอาชีวศึกษา

1.4 ปัจจัยด้านหลักสูตรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมาจากปัจจัย

ด้านเหตุผลส่วนตัว นักเรียนเลือกหลักสูตรที่เป็นที่นิยม สามารถหางานทำได้ง่าย และหลักสูตร/สาขาวิชาที่มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐาน/อาชีวะ/อุดมศึกษา ซึ่งสามารถเรียนต่อได้จนจบปริญญาตรี นอกจากนี้หลักสูตรยังมีคุณภาพและ จำนวนหน่วยกิตที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงาน ศึกษาธิการภาค 8 (2564) พบว่า หลักสูตรที่เปิดสอนมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน วิชาญ หงส์ปิ่น (2561) พบว่า หลักสูตรในสาขาการบัญชีของวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.5 ปัจจัยด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์วิทยาลัยมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน ด้านต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนหลากหลายสาขาวิชา มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย และเมื่อ เรียนจบแล้วได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับการเรียนจบปริญญาตรี งานวิจัย พบว่า ภัคชุตตา เสรีรัตน์ (2560) พบว่า สถานศึกษาที่จบแล้วได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับการเรียนจบปริญญาตรี กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงาน ศึกษาธิการภาค 8 (2564) พบว่า สถานศึกษามีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีในระดับที่นักเรียนยอมรับ

2. ระดับการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด เพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การตัดสินใจเรียงลำดับจากมากไป นาน้อยได้ ดังนี้ การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การวิเคราะห์ทางเลือก-ค่าเฉลี่ยรองลงมาจาก การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การระบุปัญหา-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทางเลือก-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การระบุข้อจำกัดของปัจจัย-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การสร้างระบบควบคุม และประเมินผล-ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การตัดสินใจของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เหล่านี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ นักวิชาการ พลันเกต และแอ็ตเนอร์ (Plunkett and Atner, 1994) ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถ อภิปรายการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนก เป็นรายด้านได้ ดังนี้

การตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนมีระดับการตัดสินใจในหลายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ : นักเรียนคิดว่าการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการเลือกเรียนทาง อาชีวศึกษามีประโยชน์สูง และมีการเลือกเรียนต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.2 การวิเคราะห์ทางเลือก : นักเรียนมีการวิเคราะห์ทางเลือกในการเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาโดยการ เปรียบเทียบสถานศึกษาและพิจารณาตัวเลือกต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด : นักเรียนได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกในการเลือกเรียนสาย อาชีวศึกษาและคิดว่าการเลือกนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

2.4 การระบุปัญหา : นักเรียนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อทั้งในสายอาชีพศึกษาและมัธยมศึกษาตอน ปลาย และพิจารณาการตัดสินใจที่จะไม่ศึกษาต่อในบางกรณี

2.5 การพัฒนาทางเลือก : ผู้ปกครองมีการสนับสนุนให้เรียนทางอาชีพศึกษา และนักเรียนเชื่อว่าอาชีพศึกษา จะช่วยให้มีโอกาสทำงาน

2.6 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย : นักเรียนพบข้อจำกัดในการศึกษาทางอาชีพศึกษาและในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

2.7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล : นักเรียนได้ศึกษาข้อมูลย้อนกลับและใช้กระบวนการตัดสินใจใน การเลือกเรียนทางอาชีพศึกษาอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ โดยรวม ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีการตัดสินใจเลือก เรียนสายอาชีพศึกษาที่ดีและมีการประเมินตัวเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของนักวิชาการ พลันเกต และแอ็ตเนอร์ (Plunkett and Atner, 1994)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X_1) ปัจจัย ด้านหลักสูตร (X_2) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง (X_3) และปัจจัยด้านการมีงานทำ (X_4) ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนตัวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในเพชรบุรี ได้แก่ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ดนตรี กีฬา และบริการชุมชน ซึ่งเสริมทักษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนสายอาชีพ ความคาดหวังและเจตคติที่ดีต่อการเรียน รวมถึงความรู้ ทักษะ และความสนใจในอาชีพที่ต้องการ งานวิจัยจาก อรรถกฤต อินทะโย (2560) และ พิรภูมิ แสงหิรัญ (2564) พบว่า ความคาดหวังและเจตคติมีผลต่อการเลือกสายอาชีพส่วน ภัคชุตดา เสรีรัตน์ (2560) เน้นถึงทักษะและความสนใจในอาชีพ สรุปได้ว่าความสนใจส่วนบุคคล เจตคติ และกิจกรรมเสริมเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกเรียนสายอาชีพ

3.2 ปัจจัยด้านหลักสูตรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในเพชรบุรี ได้แก่ หลักสูตรหรือสาขาวิชาที่ได้รับความนิยมและสามารถหางานได้ง่าย รวมถึงหลักสูตรที่เชื่อมโยงการศึกษาระหว่างชั้นพื้นฐาน, อาชีพ, และอุดมศึกษา ซึ่งช่วยให้นักเรียนเรียนต่อจนถึงระดับปริญญาตรี หลักสูตรต้องมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน งานวิจัยจากกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) และวิชาญ หงส์บิน (2561) พบว่าความเหมาะสมของหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงานและการศึกษาต่อเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษา

3.3 ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในเพชรบุรี ได้แก่ การเรียนตามกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จัก และการสนับสนุนจากผู้ปกครองและญาติพี่น้องที่สนับสนุนให้เรียนสายอาชีพ ปัจจัยจากครอบครัว เช่น ภูมิหลังการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจ และรายได้ที่สามารถจ่ายค่าเล่าเรียนได้ก็มีผลต่อการตัดสินใจ ผู้ปกครองมีความคาดหวังและแรงสนับสนุนในการเลือกสายการเรียน งานวิจัยจากกลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) และภัคชุตดา เสรีรัตน์ (2560) พบว่า การสนับสนุนจากผู้ปกครองเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพ และการศึกษาของ จิรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาศรี มาติลกโกวิท (2564) พบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพเช่นกัน

3.4 ปัจจัยด้านการมีงานทำที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในเพชรบุรี ได้แก่ การจบการศึกษาตามระยะเวลาหลักสูตรและการได้รับการจ้างงานจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งทำให้นักเรียนมีงานรองรับทันทีที่จบการศึกษา งานวิจัยจาก อรรถกฤต อินทะโย (2560) พบว่า การจบตามระยะเวลาหลักสูตรเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกเรียนสายอาชีพ ในขณะที่การศึกษาของกลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (2564) และจิรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาศรี มาติลกโกวิท (2564) พบว่า การที่นักเรียนเห็นรุ่นพี่มีงานทำหลังจบการศึกษาและสามารถศึกษาต่อได้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยด้านการมีงานทำ 3) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว 4) ปัจจัยด้านหลักสูตร และ 5) ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ของวิทยาลัย ตามลำดับ ระดับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีขั้นตอนความสำคัญตามลำดับ ได้แก่ 1) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ทางเลือก 3) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 4) การระบุปัญหา 5) การพัฒนาทางเลือก 6) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย และ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผลตามลำดับ และมีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว : ความสนใจ ความถนัด และแรงจูงใจส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร : ความน่าสนใจและความทันสมัยของหลักสูตร รวมถึงการตอบสนองความต้องการของนักเรียน 3) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง : การสนับสนุนจากครอบครัว ครู เพื่อน และที่ปรึกษา 4) ปัจจัยด้านการมีงานทำ : ความมั่นคงและโอกาสในการทำงานหลังจบการศึกษา ผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัย ทั้ง 4 นี้สามารถพยากรณ์การตัดสินใจของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพถึง 75.20% ขั้นตอนการตัดสินใจเลือกเรียน นักเรียนจะพิจารณาองค์ประกอบของการตัดสินใจ ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ทางเลือก 3) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 4) การระบุปัญหา 5) การพัฒนาทางเลือก 6) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาแผนการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน

ตอบสนองต่อนโยบายที่ต้องการเพิ่มจำนวนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูแนะแนวในการแนะนำแนวทางการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและเสริมสร้างความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืนให้กับประเทศไทย

สรุป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยด้านการมีงานทำ 3) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว 4) ปัจจัยด้านหลักสูตร 5) และปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ของวิทยาลัย ตามลำดับ ระดับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนที่มีความสำคัญตามลำดับ ได้แก่ 1) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ทางเลือก 3) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 4) การระบุปัญหา 5) การพัฒนาทางเลือก 6) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย และ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผลตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการเลือกศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.18-0.956 โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านหลักสูตร 2) ปัจจัยด้านการมีงานทำ 3) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4) ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ของวิทยาลัย และ 5) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว เมื่อวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร 3) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4) และปัจจัยด้านการมีงานทำ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.20 ขณะที่ปัจจัยด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ของวิทยาลัยถูกตัดออกเนื่องจากไม่มีผลต่อการตัดสินใจ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดในหลายด้าน เช่น 1) พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา : สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลเชิงลึกจากการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการอาชีวศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็น ซึ่งจะส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในสายอาชีพของพวกเขา 2) การแนะแนวที่ตอบโจทย์ผู้เรียน : ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ในการแนะแนวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกสายอาชีพที่เหมาะสม ตรงกับศักยภาพของตนและความต้องการของตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสการจ้างงานและความสำเร็จในอาชีพ 3) เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน : การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศในระยะยาว เนื่องจากจะช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงาน ลดปัญหาการว่างงาน และเพิ่มรายได้ให้กับผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทยในระดับสากล โดยการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

การทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การปรับปรุงภาพลักษณ์ของวิทยาลัยควรมุ่งพัฒนาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำ ซึ่งมีผลน้อยต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีวศึกษา ควรเน้นการเปิดสอนสาขาวิชาที่หลากหลายและมีห้องเรียนพร้อมห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย เพื่อให้ให้นักเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาสายอาชีวศึกษามากขึ้น

1.2 ควรพัฒนาหลักสูตรและสาขาวิชาให้ได้รับความนิยมนับและตอบโต้ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเชื่อมโยงการศึกษาระหว่างขั้นพื้นฐาน, อาชีวศึกษา, และอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรต้องมีคุณภาพและจำนวนหน่วยกิตที่เหมาะสม เพื่อให้ นักเรียนสามารถจบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าสู่ตลาดงานได้ทันที

1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ เหตุผลส่วนตัว, หลักสูตร, บุคคลที่เกี่ยวข้อง, และการมีงานทำ โดยปรับปรุงแผนการจัดการอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตรงกับตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกกับสถานศึกษาที่อยู่จังหวัดต่างกัน และมีขนาดต่างกัน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรต้นเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา ของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มพัฒนาการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพของนักเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จีรายุ ขอเชิญกลาง และจรรยาตรี มาดิลกโกวิท. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกต์. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 35(126), 69–77.

นรินทร์ณ กัลยาวาศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาของนักศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร 15. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 14(65), 160.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระอรรรถพล อตถพล. (ปะกาไส). (2558). การตัดสินใจของนักเรียน/นักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 187–189.

พิรภูมิ แสงหิรัญ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น*, 11(1), 33–34.

ภัคชุตดา เสรีรัตน์. (2560). ปัจจัยจำแนกการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษาของนักเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย. *สถาบันมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*

วรรณิ แกมเกต. (2551). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาญ หงษ์ปิ่น. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชีกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ.

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://pkaset.ac.th>. 17 มิถุนายน 2566.

วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kycec.ac.th>. 17 มิถุนายน 2566.

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kkwtech.ac.th>>mainpage. 17 มิถุนายน 2566.

วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pbtc.ac.th>. 17 มิถุนายน 2566.

วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.phetpoly.ac.th>. 17 มิถุนายน 2566.

วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. (2566). *ข้อมูลจำนวนนักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pbpcv.ac.th>. 17 มิถุนายน 2566.

สุพรรณษา ร่มลำควน และจิราพร ชมสวน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานเทคโนโลยี จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อรรถกฤต อินทะโย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสายอาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของนักเรียนในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Best, J.W. (1970). *Research In Education*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Jeerayu Khowchernklang, Charoonsri Madilokkovit and Pruet Siribanpitak. (2021). Factors Influencing High School Students' Decision in Eastern Economic Corridor area (EEC) to Choose Vocational School over University: Binary Logistic Regression Analysis. *Walailak Journal of Social Science*, 14(6), 1-12.

Maslow, A. H.. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Plunkett, W. R., & Attner, R. F. (1994). *Introduction to Management*. (6th ed.). Boston: West Publishing Company.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SAFETY IN SCHOOLS
UNDER UBONRATCHATHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อนุพงษ์ พรหมเมือง นาวี อุดร* และ อัครวัฒน์ บุปผาทวีศักดิ์

Anupong Prommueang, Nawe Udon* and Akkharawat Buppataweesak
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48000
Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,
Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: nawee@npu.ac.th

บทความ 21 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 26 ธันวาคม 2567 ตอรับบทความ 19 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา และ 4) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเป็นไปได้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified})

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็น ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม ได้แก่ ด้านอุบัติเหตุ และด้านร่างกายและจิตใจ 3) แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านอุบัติเหตุ (2) ด้านร่างกายและจิตใจ (3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (4) ด้านการใช้ความรุนแรง และ (5) ด้านภัยพิบัติ และ 4) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่าแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, แนวทางพัฒนา, ความปลอดภัยในสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the current and desired conditions of school safety operations; 2) assess the needs for developing school safety; 3) develop guidelines for developing school safety; and 4) evaluate the appropriateness and feasibility of guidelines for developing safety in schools under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 337 participants, including 26 school administrators and 311 teachers. The research instruments comprised a set of questionnaires, an interview form, and an assessment form regarding feasibility. The percentage criteria were used in determining the sample size. The statistics employed were mean, standard deviation, and the modified priority needs index (PNI Modified).

The research results revealed that 1) the overall current conditions regarding guidelines for developing school safety, while the overall desirable conditions were at the highest level; 2) The needs that were higher than the overall average included accident measures, physical and psychological aspects; 3) The guidelines for developing school safety comprised five aspects: (1) accident measures, (2) physical and psychological aspects, (3) school environment (4) violence prevention and (5) disaster management; and 4) The overall developed guidelines were assessed at a high level of appropriateness and feasibility.

Keywords: Current Conditions, Desirable Conditions, Needs, Development Guidelines, School Safety

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 1 การจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมและความรุนแรง ภัยยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) จึงได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 เป็นพลวัตที่ก่อให้เกิดความท้าทายในด้านการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคนดี ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เป็นผลให้เกิดการเร่งแก้ไขปัญหามา ทั้งยังเกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งภัยในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็วแบบ Quick Win 7 วาระเร่งด่วน ข้อที่ 1 ความปลอดภัยของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการมองเห็นภัยที่เกิดขึ้นแก่เด็กนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นซ้ำและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการคุกคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) รวมถึงภัยที่เกิดจากโรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นผลให้เป็นการอุปสรรคต่อการเรียนรู้และสวัสดิภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 4)

การสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ โดยต้องจัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนเพื่อคุ้มครองดูแลเด็กนักเรียน สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความใกล้ชิดกับเด็กนักเรียน ดังนั้นในการสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียนจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับเด็กนักเรียนอย่างแท้จริงสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กนักเรียนเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการสร้างความปลอดภัยในชีวิตของเด็กนักเรียน รวมทั้งการปกป้อง คุ้มครอง และช่วยเหลือเด็กนักเรียนจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียนย่อมส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชีวิตที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน, 2563, หน้า 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่เด็กนักเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการประสานงานเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยให้นักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลระบบการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนา รวบรวมปัญหาความปลอดภัยที่เกิดขึ้นกับในสถานศึกษา ที่มักเกิดอุบัติภัยกับเด็ก ดังนี้ สนามเด็กเล่น พื้นที่สนามเด็กเล่นเป็นบริเวณที่เด็ก ๆ ชอบเป็นพิเศษ สระน้ำหรือบ่อน้ำ เป็นจุดที่เด็กแอบลงไปเล่นน้ำ หรือพลัดตกน้ำเสียชีวิต บันได เด็กหลายคนชอบวิ่งเล่นขึ้น-ลงบันได (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. เพื่อประเมินความต้อการจำเป็นในการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความปลอดภัยในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรการ การดูแลรักษาความปลอดภัยในกิจกรรมทุกกิจกรรมในและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างความปลอดภัย รวมทั้งปกป้องคุ้มครองเด็กนักเรียนจากภัยอันตรายต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน จากอุบัติเหตุ อุบัติภัย ปัญหาทางสังคม รวมไปถึงโรคร้ายไข้เจ็บ ภัยจากบุคคล ตั้งแต่เด็กนักเรียนเดินเข้าสู่ประตูโรงเรียนจนกระทั่งออกจากโรงเรียนถึงบ้าน โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านอุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์อันตรายที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือคาดคิดมาก่อน โครงสร้างอาคาร บริเวณพื้นที่จุดเสี่ยงในโรงเรียน และอุบัติเหตุจากการจราจรบนท้องถนนทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน บุคคลได้รับอันตราย อาจบาดเจ็บ พิการ หรือรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต

ด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่เป็นการจงใจใช้กำลังหรืออำนาจทางกายข่มขู่ คุกคาม ทำร้ายตนเองหรือผู้อื่น ให้ร่างกายและจิตใจ ได้รับบาดเจ็บ รู้สึกอับอาย ด้อยค่า การใช้สารเสพติด หรือลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ลง ควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ตระหนักเห็นคุณค่าในตัวเอง ดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัย มีระบบคัดกรองและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งต่อนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือไปยังผู้เชี่ยวชาญ

ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง อาคาร สถานที่ บริเวณสถานศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรา รวมถึงบรรยากาศต่าง ๆ ที่โน้มน้าวหรือมุ่งเน้นที่จะส่งเสริม เอื้ออำนวยต่อการศึกษา และพัฒนาการศึกษาทุกด้านของนักเรียน ให้มีความปลอดภัย

ด้านการใช้ความรุนแรง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อนักเรียนทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ รวมถึง ความเสียหายต่อทรัพย์สินโดยการทำร้ายร่างกาย ข่มขู่ กักขัง ลักพาตัว การใส่ร้ายป้ายสีดูถูก กรรโชกทรัพย์ บังคับขู่เข็ญ การใช้ความรุนแรงทางเพศ กลั่นแกล้งหรือการกลั่นแกล้งบนอินเทอร์เน็ต

ด้านอุบัติเหตุ หมายถึง ภัยที่เกิดขึ้นมีหลายประเภท ภัยธรรมชาติ ภัยจากไซเบอร์ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมรับมือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ ซึ่งทั้งหมดนี้อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยไม่อาจคาดคิดว่า จะเกิดเมื่อไหร่แต่เกิดได้ทุกเมื่อกับสถานศึกษา

แนวทางพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาที่ทำให้เกิดด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านอุบัติเหตุ (2) ด้านร่างกายและจิตใจ (3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (4) ด้านการใช้ความรุนแรง (5) ด้านอุบัติเหตุ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา

ธัญญา ภาตินาถ (2564, หน้า 55-68) กล่าวว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการความปลอดภัย การเฝ้าระวัง และการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามต่าง ๆ (เช่น การบูลลี่, ภัยจากสภาพแวดล้อม) ทำให้มาตรการมีความครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับ

สมาน มังกร (2565, หน้า 200-215) กล่าวว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ มีการจัดสรรทรัพยากร และกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบ

ประภัสสร พุทธิชัยยงค์ (2566, หน้า 99-110) กล่าวว่า นำมาใช้ในการวางแผน (P) มาตรการความปลอดภัย การดำเนินการ (D) การตรวจสอบ (C) ประสิทธิภาพของมาตรการ และการปรับปรุงแก้ไข (A) อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความปลอดภัย

2. นโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การกำหนดกรอบทิศทางและแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรของกระทรวงฯ, สพฐ., และสถานศึกษาเอง เพื่อให้ทุกฝ่ายรับทราบและปฏิบัติตาม โดยเน้นความปลอดภัย 5 ด้าน (อุบัติเหตุ, ร่างกาย/จิตใจ, สภาพแวดล้อม, ความรุนแรง, อุบัติภัย)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ระบบที่ครอบคลุมการคัดกรอง (Screening), การส่งเสริม (Promotion), การป้องกัน (Prevention), การแก้ไข (Intervention), และการส่งต่อ (Referral) เพื่อดูแลทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงการป้องกันภัยคุกคามในทุกรูปแบบ

สุภาพร แก้วกอก (2564, หน้า 88-102) กล่าวว่า แนวคิดที่เห็นว่าสถานศึกษาต้องเป็นสถานที่ที่เด็กทุกคนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ปราศจากความรุนแรง การคุกคามทางเพศ การบูลลี่ และสารเสพติด สอดคล้องกับ Quick Win 7 วาระเร่งด่วน ข้อ 1

3. การดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

กฤษฎา พูลพันธ์ (2566, หน้า 150-165) กล่าวว่า การบริหารจัดการอาคาร สถานที่ (สนามเด็กเล่น, บ่อน้ำ, บันได) อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐานและไม่มีจุดเสี่ยง (Hazard Spot) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัย

ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน (2563, หน้า 2) กล่าวว่า การมองว่าความปลอดภัยของเด็กนักเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนเท่านั้น แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับหลายระบบ (ครอบครัว, โรงเรียน, ชุมชน, สังคม) การดำเนินงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย (Multi-sectoral Collaboration)

4. การประเมินความต้องการจำเป็น

Wltkin and Altschuld (1995, p. 3) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการจัดทรัพยากร กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

McCaslin and Tibeziinda (1997, p. 33) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบสำหรับการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผน การพัฒนาและการปฏิบัติการในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ของโครงการและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจจากการจัดลำดับความสำคัญบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลที่น่าจะได้รับผลกระทบจากโครงการ

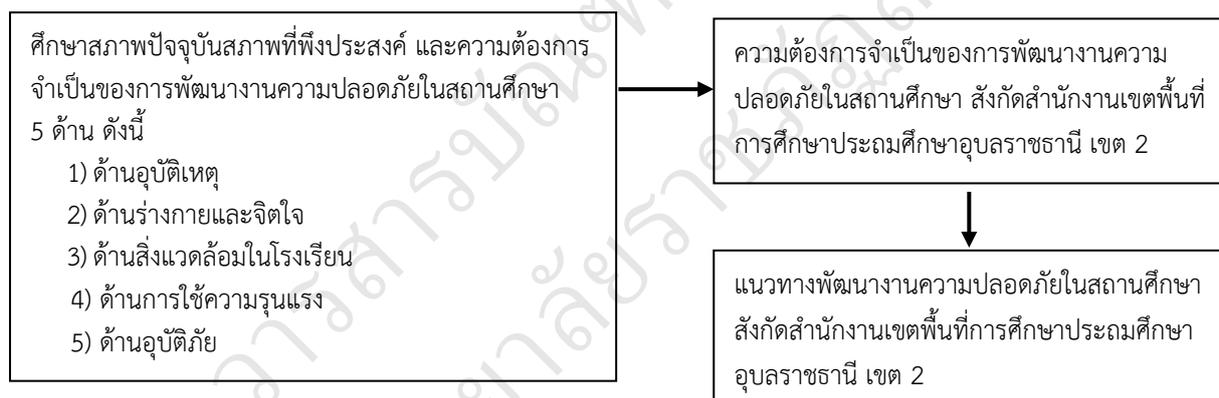
5. แนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปลัมภ์ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผน ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง นั่นคือ การพัฒนาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้า โดยเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (2550, หน้า 1) มาตรฐานโรงเรียนคุ้มครองเด็กและแบบประเมินตนเองตาม มาตรฐานโรงเรียนคุ้มครองเด็กพัฒนาและจัดทำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมาตรฐานโรงเรียนคุ้มครองเด็กไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยด้านการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษารอบแนวคิดของ Kitamura Yuto (2014, pp. 40–41); Olhausen Janalee (2019, pp. 100–110); Lowe Denise (2021, pp. 89–104); Shininger Anthony (2019, pp. 41–52); กฤษฎา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 96–98); บุญเลี้ยง จอดนอก และคณะ (2561, หน้า 8); จรัส สุวรรณเวลา (2561, ออนไลน์); อติสร ดีปานธรรม (2561, หน้า 9–11); ชัชฌา ชุนจง (2563, หน้า 296); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 17) ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัย และดำเนินการวิจัยไว้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ต้องการจำเป็นของการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินต้องการจำเป็นของการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยการใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อเป็นการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน ได้แก่ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
ในขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเอกสารจากบทที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา
ตามกรอบแนวคิด ทั้ง 5 ด้าน

ขั้นตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยใน
สถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 2,250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40) และได้มา
โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 337 คน

2. ข้อมูลแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา และ การประเมินความเหมาะสมและความเป็น
ไปได้ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย (1)
ดร.บุญช่วย สายราม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตระการพิพิธผล (2) นายสุเมธ เทียนอบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านบาก (3) นายคำพันธ์ รุ่งเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าข่า

3. ประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน
ประกอบด้วย (1) นายนราวุฒิ ศิริผลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโยง (2) นายบุญทัย สุระมุล ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผือ (3) นางดวงชนพร สุวรรณพิมพ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนกทา (4) นาย
ประชา คำวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านขามป้อม (5) นายสังคม กุลสุวรรณ ตำแหน่ง ศึกษาธิการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนางาน
ความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็น
ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานความปลอดภัยใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 39 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้แบบ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
เป็นแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .35-.83 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน
วันที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IC (Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบออนไลน์ (Google Form) จากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์กลับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ได้รับแบบสัมภาษณ์กลับคืน จำนวน 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IC หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยใช้ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_{Modified})
3. การหาแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีสอดคล้อง IC
4. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีสอดคล้อง IC

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 รายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านอุบัติเหตุ	4.20	.38	มาก	4.76	.26	มากที่สุด
2. ด้านร่างกายและจิตใจ	4.26	.42	มาก	4.74	.26	มากที่สุด
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.26	.36	มาก	4.72	.31	มากที่สุด
4. ด้านการใช้ความรุนแรง	4.27	.43	มาก	4.74	.30	มากที่สุด
5. ด้านอุบัติเหตุ	4.29	.38	มาก	4.69	.31	มากที่สุด
รวม	4.26	.23	มาก	4.73	.22	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{x} = 4.20-4.29$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.20$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมส่งเสริมพัฒนาการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{x} = 4.69-4.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.69$)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านอุบัติเหตุ	4.20	4.76	.133	1
2. ด้านร่างกายและจิตใจ	4.26	4.74	.113	2
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.26	4.72	.108	4
4. ด้านการใช้ความรุนแรง	4.27	4.74	.110	3
5. ด้านอุบัติเหตุ	4.29	4.69	.093	5
รวม	4.26	4.73	.110	-

จากตาราง 2 พบว่า การพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเท่ากับ .110 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านอุบัติเหตุ ($PNI_{Modified} = .133$) และด้านที่ 2 ด้านร่างกายและจิตใจ ($PNI_{Modified} = .113$)

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านอุบัติเหตุ	4.52	.27	มากที่สุด	4.08	.18	มาก
2. ด้านร่างกายและจิตใจ	4.40	.36	มาก	4.36	.53	มาก
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.36	.36	มาก	4.60	.45	มากที่สุด
4. ด้านการใช้ความรุนแรง	4.24	.09	มาก	4.48	.71	มาก
5. ด้านอุบัติเหตุ	4.52	.27	มากที่สุด	4.48	.27	มาก
รวม	4.41	.20	มาก	4.41	.43	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ($\bar{x} = 4.52$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ($\bar{x} = 4.24-4.40$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ และด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ด้านการใช้ความรุนแรง ($\bar{x} = 4.24$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ($\bar{x} = 4.60$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ($\bar{x} = 4.08-4.48$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.60$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.08$)

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอุบัติเหตุถือเป็นภัยใกล้ตัวที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ขาดการดูแลรักษาอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมตว์ ปานนัรบร้อย (2566, หน้า 121-137) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า จากสภาพการบริหารจัดการความปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจัดให้มีครูผู้รับผิดชอบด้านการป้องกันอุบัติเหตุและทั้งจัดทำแผนป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษาทุกปีการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฌา ขุนจง (2563, หน้า 287-300)

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ ทั้งนี้ อาจเพราะอุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงต้องมีการพัฒนางานในด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร ดีปานธรรม (2561, หน้า 23) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ในรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อิมจิตต์ และคณะ (2562, หน้า 155-166)

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอุบัติเหตุเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยที่สำคัญ เกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง และก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับสถิติสาธารณสุข ที่พบว่าอุบัติเหตุนั้นเป็นสาเหตุอันดับ 1 ของการเสียชีวิตในเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประเทศไทยมีเด็กเสียชีวิตจากการบาดเจ็บเฉลี่ยมากกว่า 2,000 คนต่อปี หรือเท่ากับ 93.7 ต่อประชากรเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี แสนคน (สำนักงานสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2565) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาที่ลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามในด้านอุบัติเหตุเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 7) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทวี บุญให้ และวีรพล กุลบุตร (2563, หน้า 62-73)

3. แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านอุบัติเหตุ สถานศึกษาควรมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในช่วงเวลาจัดการเรียนการสอน มีการตรวจสอบสภาพยานพาหนะและผู้ขับขี่รับส่งนักเรียน โดยมีการทำประกันอุบัติเหตุให้กับนักเรียน และปฏิบัติตามระเบียบการพานักเรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ และสถานศึกษาควรมีการจัดเตรียมยาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่จำเป็นเมื่อมีเหตุเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mazur (2017, pp. 136) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรณรงค์ในชุมชนขอโรงเรียนมัธยมในโปแลนด์ ผลการวิจัย พบว่า ครูควรได้รับการฝึกอบรมในการป้องกันอุบัติเหตุและสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมตว์ ปานนัรบร้อย (2566, หน้า 121-123) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหาร

จัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้านอุบัติเหตุจากการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านและสถานศึกษา รวมถึงการพานักเรียนไปศึกษานอกสถานศึกษา และสถานศึกษาควรจัดทางบประมาณ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ

ด้านร่างกายและจิตใจ สถานศึกษาควรให้ความรู้แก่นักเรียนในการตระหนักถึงโทษของยาเสพติด โดยร่วมกับสถานพยาบาลในท้องถิ่นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้การอบรมให้ความรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเสริมสร้างอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการให้แก่ผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง (2561, หน้า 51-61) ที่กล่าวว่าโรงเรียนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนให้ทราบถึงโทษและการป้องกันภัยจากยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุณสถานนท์ (2563, หน้า 1-14) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ในด้านการจัดสวัสดิศึกษา ควรมีการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ในการรณรงค์ป้องกันยาเสพติดและอบายมุขรอบ ๆ สถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญุตว์ ปานนบร้อย (2566, หน้า 121-137) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดประชุมแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบเพื่อให้ความชัดเจนด้านการป้องกันปัญหาเสพติด ด้านการรักษาสุขภาพอนามัยนักเรียน ประกอบด้วยด้านมลพิษจากสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันโรคระบาด ด้านภาวะทุพโภชนาการ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียน

ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน สถานศึกษาควรมีห้องน้ำที่ได้มาตรฐานสะอาด เพียงพอถูกสุขลักษณะ โดยมีการบำรุงดูแลรักษาอาคารเรียนอาคารประกอบให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ พร้อมทั้งมีการกำหนดระเบียบแนวทางปฏิบัติในการใช้ห้องเรียน ติดตั้งอุปกรณ์บอกสัญญาณอันตรายต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร และให้มีระบบรับนักเรียนเข้า-ออกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี รัตนพร (2560, หน้า 138-140) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมตามหลักสัปปายะ 7 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านกายภาพ ควรส่งเสริมให้ครูแสดงผลงานของผู้เรียนไว้ในชั้นเรียน มีการจัดบรรยากาศทั้งภายนอกและภายในชั้นเรียน ร่มรื่น สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ และจัดทำคู่มือความปลอดภัยในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาธิตา สมบัติเพิ่ม (2566, หน้า 87-89) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอโดยใช้แบบสำรวจจากเกณฑ์มาตรฐานของอาคารสถานที่ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรมีมาตรการตรวจสอบการเข้าออกของบุคคลภายนอกโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญุตว์ ปานนบร้อย (2566, หน้า 121-137) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และจัดให้มีป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนในบริเวณที่จะเป็นอันตราย

ด้านการใช้ความรุนแรง สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้กระบวนการทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ หรือบุคคลที่นักเรียนไว้วางใจ โดยมีการให้คำปรึกษานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ไม่ปล่อยให้เกิดความซึมเศร้าหรือหมกมุ่นอยู่ในความไม่สบายใจเป็นเวลานาน ทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง เพื่อจะได้กำหนดการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด จัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนวทำการศึกษาสังเกตพฤติกรรมเป็นรายกรณี มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสภาพจิตใจนักเรียน โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างหลากหลาย เช่น ฝึกสมาธิ ศิลปะ ดนตรี และกีฬา ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง (2561, หน้า 51-61) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการกำหนดมาตรการในการดูแลความปลอดภัย ประชาสัมพันธ์เรื่องความปลอดภัยแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายครูให้ทำหน้าที่รับเรื่องและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุณสถานนท์ (2563, หน้า 1-14) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ในด้านการจัดสวัสดิศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยจัดทำเป็นนโยบายไปสู่การวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดความร่วมมือจากชุมชน

ด้านอุบัติเหตุ สถานศึกษาควรมีการให้ความรู้และฝึกซ้อมนักเรียนในเรื่องการเอาตัวรอดจากอุบัติเหตุต่าง ๆ โดยติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร อุปกรณ์ดับเพลิง ระบบรักษาความปลอดภัยจากการใช้งานอินเทอร์เน็ต อย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน รวมทั้งมีมาตรการกำจัดของเสียในสถานศึกษา และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ และแนะนำการฝึกทักษะ การปฐมพยาบาลเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง (2561, หน้า 51-61) ที่กล่าวว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย ต้องมีการจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียนทุกคน จัดให้มีรั้ว เพื่อป้องกันบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาภายในโรงเรียน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลที่พร้อมให้การดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วย และติดตั้งกล้อง CCTV ในการเข้าออกโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุณสถานนท์ (2563, หน้า 1-14) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ในด้าน สุขภาพอนามัย สถานศึกษาควรจัดป้ายนิเทศให้ความรู้ตามห้องพยาบาลและทางเดินอาคาร บูรณาการความรู้เกี่ยวกับ โรคติดต่อต่าง ๆ

4. แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ และด้านอุบัติเหตุ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ความรุนแรง ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ

องค์ความรู้ใหม่

ได้แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การพัฒนาความปลอดภัยในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดนวัตกรรมทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป และผลการประเมินแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของโรงเรียน และบูรณาการแบบสหวิทยาการเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกเชื่อมโยงกำหนดให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านร่างกายและจิตใจ สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านร่างกายและจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุบัติเหตุ ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอุบัติเหตุ และด้านร่างกายและจิตใจแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

แนวทางพัฒนา (1) ด้านอุบัติเหตุ (2) ด้านร่างกายและจิตใจ (3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (4) ด้านการใช้ความรุนแรง (5) ด้านอุบัติเหตุ และผลการประเมินแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน ครูและนักเรียน หรือการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสามารถช่วยกำหนดทิศทางหรือวางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสามารถเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนางานความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านร่างกายและจิตใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบช่วยเหลือนักเรียน บันทึก ตรวจสอบ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงจัดบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

1.2 ผลจากการวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านอุบัติเหตุ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในช่วงเวลาจัดการเรียนการสอน มีการตรวจสอบสภาพยานพาหนะและผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน โดยมีการทำประกันอุบัติเหตุให้กับนักเรียน และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.3 ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนนโยบาย หรือมาตรการการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา หรือสร้างหลักสูตรความปลอดภัยในสถานศึกษา หรือใช้ฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2.2 ควรนำงานวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในการทดลองใช้งานจริงกับสถานศึกษาในหลากหลายพื้นที่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(2), 1-14.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎา พูลพันธ์. (2566). แนวทางการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 46(3), 150-165.
- กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2561). *5 มิติความปลอดภัยของเด็กเริ่มสร้างได้ที่โรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://bangkokbiznews.com/social/815867>. 4 เมษายน 2565.

- ชยุตว์ ปานนัรบ้อย. (2566). แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(1), 121-138.
- ชิษณุชา ขุนจง. (2563). *การจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ณัฐรุจดี ทรัพย์อุบลมภ์. (2558). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. จันทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ธัญญา ภาตินาท. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 55-68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทวี บุญให้ และวีรพล กุลบุตร. (2563). การศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 6(1), 62-74.
- บุญเลี้ยง จอดนอก และคณะ. (2561). *การศึกษาและพัฒนา รูปแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การล่องละเมิดทางเพศการใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติดในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประภัสสร พุทธชัยยงค์. (2566). การประยุกต์ใช้หลักการ PDCA เพื่อพัฒนาการจัดการความปลอดภัยทางถนนในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 12(2), 99-110.
- ปัญญาธิดา สมบัติเพิ่ม. (2566). *แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก. (2550). *คู่มือการจัดการระบบความปลอดภัยในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ส. เสริมมิตรการพิมพ์.
- วรรณ อัมจิตต์ และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสุศึกษาพลศึกษาและสันทนาการ*, 45(2), 155-166.
- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาน มังกร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 200-215
- สุชีรา ไหวหวัง. (2561). *การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร แก้วกอก. (2564). การสร้างโรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัยจากภัยคุกคามทางเพศและยาเสพติด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(1), 88-102.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (2567). *โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://promote-ed.ubon2-ed.go.th/>. 24 มกราคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2565*. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- อดิสร ดีปานธรรม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- อัญชุลี รัตนพร. (2560). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมตามหลักสัปปายะ 7 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Mazur, J. (2017). Determinants of Bullying at School Depending on the Type of Community: Ecological Analysis of Secondary Schools in Poland. *School Mental Health*, 9(132), 136.
- McCaslin, N. L. and Tibezinda, J.P. (1997). Assessing Target Group Needs. Retrieved from <http://www.fao.org/docrep/W5830E/w5830e07.html>. July 5th, 2013.
- Wltkin, B.R., and Altschuld, J.W. (1995). *Plunging and conduction needs assessment*. A Practical guide. Thousand Oaks, CA : Sage Publication, Inc.

**ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**

THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ORGANIZATION
WELL-BEING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER SING BURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

อาทิตยา เดชผดุง* ภูวดล จุลสุคนธ์ และ เสริมทรัพย์ วรปัญญา

Arthitiya Detphadung*, Phuwadon Chulasukhont and Sermsap Vorapanya

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี 15000

Program in Educational Administration, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University,
Lop Buri 15000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: arthitiya.detphadung@gmail.com

รับบทความ 23 พฤศจิกายน 2567 แก้ไขบทความ 25 ธันวาคม 2567 ตอรับบทความ 19 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) ศึกษาระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ 3) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 269 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ 2) สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 62.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of leadership skills of school administrators in the 21st-century under Sing Buri Primary Educational Service Area Office; 2) explore the level of organizational well-being within educational institutions under Sing Buri Primary Educational

Service Area Office; and 3) investigate the leadership skills of school administrators in the 21st century affecting organizational well-being within educational institutions under Sing Buri Primary Educational Service Area Office. The sample for this study consisted of 269 individuals, selected using stratified and simple random sampling techniques. The research instrument was a set of questionnaires, and the data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis using the Enter method.

Findings were as follows: 1) The overall leadership skills of school administrators in the 21st century under Sing Buri Primary Educational Service Area Office were rated at a high level. When considered by aspect, all areas were rated at a high level, and ranked from highest to lowest average score as communication skills, creativity skills, visionary skills, and collaboration skills. 2) The overall organizational well-being within educational institutions under Sing Buri Primary Educational Service Area Office was rated at the highest level. When considered by aspect, three areas were rated at the highest level, and one area at a high level, the order from highest to lowest average score was community connection, human resources, workplace health, physical work environment, and social work environment. 3) The leadership skills of school administrators in the 21st century, specifically visionary skills, collaboration skills, and creativity skills, significantly predicted organizational well-being within educational institutions under Sing Buri Primary Educational Service Area Office at 62.5% with the .05 level of significance.

Keywords: Leadership Skills, School Administrators in the 21st Century, Organizational Well-Being, Singburi Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญ มากกว่าการจัดการ (Management) (อภิรักษ์ บุญผาชื่น, 2563) ซึ่งภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจการสั่งการดูแล การควบคุมให้บุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (บุษยมาศ ผาดี, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะภาวะผู้นำสูงมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน โดยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นกลไกสำคัญและตัวแปรหลักในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นและเหมาะสม ประกอบด้วยความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะในบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ในบริบทของการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (นุสรา พูลสุด และคณะ, 2564)

องค์กรสถานศึกษาในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาองค์การและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization: WHO,

2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (The Physical Work Environment) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (Enterprise Community Involvement) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยการบูรณาการทักษะการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ (เจษฎา นกน้อย และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล, 2553) มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายในขณะเดียวกันให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรจนเกิดเป็นสุขภาวะในองค์กร (ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ และสามารถ บุญรัตน์, 2561)

ด้วยความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จะสามารถนำมาใช้เป็นหลักการในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายในการบริหารสถานศึกษาสำหรับการวางตัวให้มีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารและมองค้ำความรู้อันเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีสุขภาวะในองค์กรที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถจำแนกออก เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีวิจรรณญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ โดยสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่าง ๆ มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร สามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีส่วนร่วมช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน นอกจากนี้ยังมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสรรหานวัตกรรมใหม่ มีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร มีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม และมีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร

ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (Vision Skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร สามารถสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน สามารถใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุขภาพองค์กร (Organization Well-Being) หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนและสามารถกระตุ้นใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กรสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและความคิดเห็นของครูที่มีต่อสุขภาพในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (The Physical Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงการการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน และเมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่ที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน และมีระบบสาธารณสุขเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา และพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา นอกจากนี้ยังมีวิถีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยมีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น

การเชื่อมโยงกับชุมชน (Enterprise Community Involvement) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ได้รับการยอมรับจาก

ผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุน การนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

บุคลากรทางการศึกษา (Educational personnel) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาและปฏิบัติงานอื่นใน หน่วยงานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา (School administrators) หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้ การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ครู (Teacher) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สถานศึกษา (School) หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ศศิตา เพลินจิต (2558) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำการบริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ ของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่น ในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้านมุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและ ความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตการจัดการผ่าน ทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับ อรสา มาสิงห์ (2560) ให้ความหมาย ไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะที่ผู้บริหารต้อง มีการวางแผน มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ตลอดจนมีทักษะ ในการสื่อสาร คือ มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักสร้างแรงจูงใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี เช่นเดียวกับ ศิริธราภรณ์ สังสทชาติ (2561) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความสามารถหรือเป็นกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนโน้มน้าวให้ทำตาม ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ สามารถปรับปรุงใช้ในการศึกษาและใช้ในการดำเนินชีวิต ดังนั้น ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่าน กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของทุกคนทั่วไป การเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง กุลจิรา รักษนคร (2563) ได้ทำการศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ

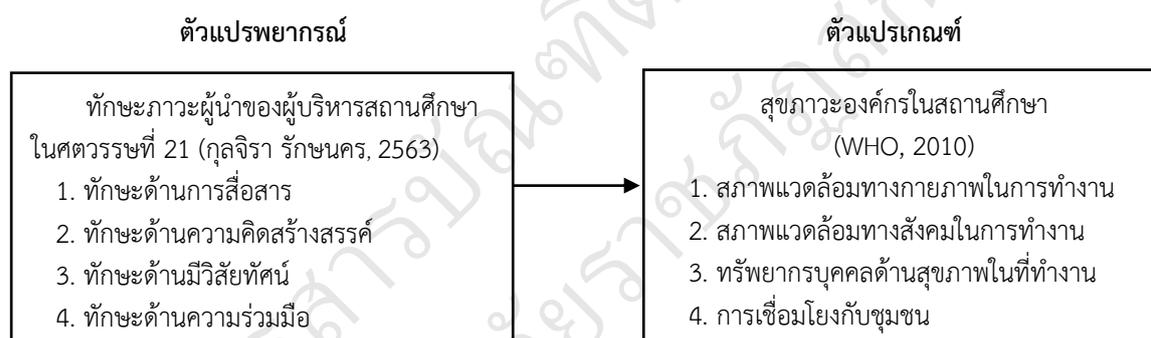
2. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตตรา (2551) ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการทำงานการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรยอมนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ของการดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกัน เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณธรรม สร้างความสามัคคีร่วมกันว่าสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่รู้จักปรับเปลี่ยนให้อยู่กับโลกการทำงานกันอย่างมีความสุข บุคลากรผูกพันกับองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลผลิตของงานเพิ่มพูนขึ้น บุคลากรได้เรียนรู้จักคุณค่าของตัวเอง เป็นผู้นำการทำงาน

งานไม่ใช่งานนำคน และเข้าใจถึงคุณค่าของสินค้าและบริการนั้นให้ความสำคัญที่กับบุคลากรยึดคนให้อยู่กับองค์กร ไม่ใช่ส่งเสริมตัวเลขเงินเดือนหรือสวัสดิการอย่างเดียว แต่คือ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ต่อมาเจษฎา นกน้อย และณัฐวุฒิ โรจน์นิตตกุล (2553) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีแนวปฏิบัติและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายในขณะเดียวกันให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ประโยชน์ กล่าวโดยสรุป สุขภาวะองค์กร คือ องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน และสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010) กล่าวว่า สุขภาวะองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน และการเชื่อมโยงกับชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบจาก เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 745 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 246 คน และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มเป็น 6 อำเภอ ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละอำเภอ และใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชามหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อขอความร่วมมือให้ครูในสังกัด ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

3.2 ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสแกน QR Code เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Forms โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 20 นาที

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21		\bar{x}	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ทักษะด้านการสื่อสาร	4.50	0.43	มาก	1
2	ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.46	มาก	2
3	ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์	4.47	0.43	มาก	3
4	ทักษะด้านความร่วมมือ	4.46	0.43	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.48	0.39	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.43) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.46) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.43)

ผลการวิเคราะห์สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา		\bar{x}	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.51	0.46	มากที่สุด	3
2	สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน	4.48	0.47	มาก	4
3	ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน	4.52	0.51	มากที่สุด	2
4	การเชื่อมโยงกับชุมชน	4.55	0.46	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.52	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.46) ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.51) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.47)

การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.905	.181		5.001*	.000
ทักษะด้านการสื่อสาร (X ₁)	-.022	.063	-.023	-.345	.730
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	.169	.061	.187	2.773*	.006
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	.480	.070	.502	6.838*	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ (X ₄)	.181	.054	.189	3.356*	.001

R = .791, R² = .625, Adjust R² = .620, F-Value = 110.198, S.E. = .255

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X₃) ทักษะด้านความร่วมมือ (X₄) และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เท่ากับ .791 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .625 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X₃) ทักษะด้านความร่วมมือ (X₄) และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₂) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 62.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .620 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .255

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = .905^{**} + .480*(X_3) + .181*(X_4) + .169*(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = .502^{**}(Z_3) + .189*(Z_4) + .187*(Z_2)$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้มีการนำเทคโนโลยี รวมถึงสื่อต่าง ๆ มาใช้เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร และยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อนัญญา ปัจยะโคทา (2566) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักคุณธรรม พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงาน ได้ มีความสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ความชำนาญการปฏิบัติงานแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันของบุคลากรมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการเชื่อมโยงกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรยังมีความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ทำให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กรทำให้องค์กรพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

3. ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะด้านมีวิสัยทัศน์มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีทิศทางและมีความมั่นใจมากขึ้น ลดความสับสนในเรื่องของหน้าที่และบทบาทในองค์กร ส่งผลให้สุขภาวะขององค์กรดีขึ้น เนื่องจากทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายและทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ จันท์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคนิคที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ลำดับต่อมาทักษะด้านความร่วมมือส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสามารถในการการสร้างความร่วมมือที่ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด แก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร ความเครียดและความกดดันก็จะลดลง สุขภาวะขององค์กรก็จะดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ ความร่วมมือที่ดีช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ Reyes, Reyes & Selorio (2023) ได้ทำวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับทักษะด้านการสร้างความร่วมมือยังช่วยสร้างให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในงาน ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและวิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์สามารถช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สุขภาวะในองค์กรในสถานศึกษาดีขึ้น สอดคล้องกับ ซาลี เปี่ยมพลอย และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ภาวะผู้นำด้านการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานบังคับบัญชา จึงควรมีนโยบายส่งเสริม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ คำนึงถึงการมอบหมายงานให้กับคนในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จจากการให้ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะด้านการสื่อสารไม่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการสื่อสารเพื่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งการสื่อสารที่ดีอาจช่วยในกระบวนการทำงาน และจะส่งผลให้เกิดสุขภาวะในสถานศึกษาดีขึ้น ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มี 3 ตัวแปร จึงได้นำปัจจัยดังกล่าวมาหาแนวทางในการพัฒนาซึ่ง ได้แก่ 1) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคิดเชิงกลยุทธ์ การตั้งเป้าหมายระยะยาว และการวางแผนเชิงนวัตกรรมที่ตอบโจทย์บริบทของสถานศึกษาในอนาคต 2) ทักษะด้านความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ เช่น ระบบประชุมออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา 3) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการใช้เครื่องมือเชิงนวัตกรรม เช่น Design Thinking หรือ Mind Mapping ซึ่งองค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการเพื่อให้เกิดสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุป

จากการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อศึกษาสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และเพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้แก่ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน หรือการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมงานภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีม

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมของการทำงาน โดยการเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานซึ่งมีผลทำให้การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความร่วมมือและด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ควรดำเนินการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร และควรจัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งยังไม่ครอบคลุม ผู้ที่สนใจ จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถส่งเสริมสุขภาวะองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการเปรียบเทียบกับ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงแนวทางในการสร้างสุขภาวะองค์กรให้เกิดความยั่งยืนได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลจิรา รักชนคร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(2), 274–282.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา วันทนา อมตารียกุล และนวัตกร หอมสิน. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พีชนนครสาร*, 15(1), 167–188.
- เจษฎา นกน้อย และณัฐภูมิ โรจนันันตติกุล. (2553). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>. 17 เมษายน 2567.
- ชาลี เปี่ยมพลอย และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมกล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(3), 114–127.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ และสามารถ บุญรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำกับการสร้างและการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นแห่งความสุข. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, 2(1), 1–14.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอลำตาบาก จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุสรุา พูลสุด, สุภารัตน์ สารสว่าง และมิชัย ออสุวรรณ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 72–85.
- บุษยามาศ ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริจางค์ สังสทชาติ. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2566). *สารสนเทศทางการศึกษา*. สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- อนัญญา ปัจยะโคทา. (2566). *แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักคุณธรรม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ บุญผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205–216.
- อรสา มาสิงห์. (2560). *การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Reyes III, R. C., Reyes, J. P., & Selorio, A. B. (2023). 21st Century leadership skills of academic heads towards high-performance organization framework. *Docens Series in Education*, 5, 58–80.
- World Health Organization. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. World Health Organization.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

DEVELOPMENT OF ENGLISH READING COMPREHENSION SKILLS USING SCAFFOLDING TECHNIQUE
FOR MATHAYOMSUKSA 4 STUDENTS

พัศตร์ไพไล พิมพันธ์* กชกร ธิปัตดี และ สิริสุดา ทองเฉลิม

Pakpilai Pimphan*, Goachagorn Thipatdee and Sirisuda Thongchalerom

สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อุบลราชธานี 37000

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

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

รับบทความ 15 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 21 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอำนาจเจริญพิทยาคม จำนวน 30 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ จำนวน 12 ชุด แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ จำนวน 40 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.00/83.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ คือ เกณฑ์ 80/80 2) ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 75.75 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และ 3) ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.67 และ S.D. = 0.58)

คำสำคัญ: การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ, เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้, ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to develop learning activity packages for English reading comprehension using scaffolding technique for Mathayomsuksa 4 students with the required efficiency of 80/80; 2) to examine and compare English reading comprehension skills before and after using scaffolding technique for Mathayomsuksa 4 students; and 3) to investigate the satisfaction of the students with English reading comprehension activities using scaffolding technique for Mathayomsuksa 4 students. The

sample was 30 Mathayomsuksa 4 students at Amnatcharoenpittayakom School in the first semester of 2024, selected by cluster sampling. The research instruments were 12 reading activity packages, a 40-item test assessing English reading comprehension skills, and a 20-item survey measuring student satisfaction with the developed learning management. The statistics were mean, percentage, standard deviation, the effectiveness index, and the t-test for Dependent Samples.

The research findings were as follows: 1) The package efficiency values were 83.00/83.92, which exceeded the established criteria of 80/80; 2) The English reading comprehension skills of Mathayomsuksa 4 students were higher than those before the intervention at the .01 level of significance, with an increase of 75.75 at a higher level. and 3) The satisfaction of Mathayomsuksa 4 students with the developed learning management was overall at the highest level. ($\bar{x} = 4.67$ และ S.D. = 0.58)

Keywords: English Reading Comprehension, Scaffolding Technique, Learning Activity Packages

บทนำ

ในสังคมโลกปัจจุบันการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงทำให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายและมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 220) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับปรับปรุงล่าสุด ในหมวดที่ 4 แนวทางจัดการศึกษา มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และในมาตราที่ 24 ได้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการศึกษาโดยจัดเนื้อหาบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกกระบวนการคิด รวมถึงการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ผู้สอนต้องจัดบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาผ่านความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 6-7) อีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีความมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 221)

ภาษาเป็นตัวช่วยทำให้การเชื่อมโยงระหว่างความคิด ความรู้สึก หรือสิ่งต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันมีหลากหลายภาษาได้ถูกใช้ในการสื่อสาร ซึ่งบางประเทศได้ใช้มากกว่า 2 ภาษาในการสื่อสาร และภาษาที่เป็นที่รู้จัก และถูกใช้มากที่สุด คือภาษาอังกฤษ (Putra, 2020, p. 1) ดังนั้น ประเทศที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ สิ่งที่จะจำเป็นสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษ คือการมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ เนื่องจากในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การติดตามความรู้ เหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันล้วนอาศัยการอ่านเป็นเครื่องมือสำคัญ การอ่านเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง หรือเป็นภาษาต่างประเทศ ผู้อ่านที่มีทักษะในการอ่านที่ดีจะช่วยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและมีพัฒนาการที่สูงกว่าในการเรียนวิชาต่าง ๆ (Eskey, 1979, pp. 210-215) ดังนั้น การรู้และใช้วิธีการอ่านที่ถูกต้องจึงจำเป็นสำหรับผู้อ่านทุกคน การรู้จักฝึกฝนการอ่านอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้เกิดความชำนาญและมีความรู้กว้างขวางด้วย การที่ผู้เรียนจะเป็นผู้อ่านที่ดีจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ครูเป็นผู้จัดเตรียมให้ อีกทั้งยังต้องผสมผสานความสนใจของผู้อ่านเพื่อเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้ผู้เรียนได้อ่านอย่างสม่ำเสมอ (สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์, 2542, หน้า 174)

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านได้พบปัญหาเกี่ยวกับการอ่านคือ ระดับความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยนักเรียนไม่สามารถเข้าใจเรื่องที่อ่านได้อย่างเพียงพอที่จะตอบคำถามและถ่ายทอดต่อได้ และสาเหตุสามารถเกิดจากหลายปัจจัยร่วมกัน ดังเช่น พฤติกรรมและทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียน พื้นฐานทางภาษาไม่เพียงพอ และการขาดกลวิธีการอ่าน (สังคร วิลัยศักดิ์, 2559, หน้า 10) และอีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากตัวผู้เรียนขาดทักษะการอ่านที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ที่ต่อยอดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่านภาษาอังกฤษที่ พบว่า เด็กไทยยังขาดความสามารถและทักษะการอ่านเพื่อความ

เข้าใจ เพราะขาดวิธีและเทคนิคการอ่านที่เหมาะสมเช่นกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในการอ่านภาษาที่สองนั้นนอกจากจะเป็นเพราะผู้อ่านมีความรู้ความสามารถในภาษาที่สองอยู่ในวงจำกัดแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พื้นความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้อ่านไม่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่อ่าน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการที่ผู้สอนปูพื้นความรู้เกี่ยวกับเรื่องให้อ่านให้แก่ผู้เรียนก่อนการอ่านและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้โครงสร้างต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในภาษาที่สองให้มากขึ้น (สมิตรา อังวัฒนกุล, 2540, หน้า 165) นอกจากนี้การที่ผู้เรียนขาดเทคนิคการอ่านที่เหมาะสมและขาดพื้นความรู้เดิมแล้ว ผู้เรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและยังประสบปัญหาเกี่ยวกับไวยากรณ์และคำศัพท์อีกด้วย (Grabe, 2004, p. 44) ในอีกปัญหาหนึ่งด้านครูสอนภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอนไม่ได้มุ่งเน้นไปที่กระบวนการหรือวิธีการอ่าน และจะมุ่งเน้นไปที่การแปลภาษาและข้อมูลที่เป็นความจริงที่อยู่ในบทความนั้น ๆ (สมาลี ชิโนกุล, 2548, หน้า 45)

ในการจัดการเรียนการสอนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจในชั้นเรียนผู้เรียนขาดโอกาสในการฝึกปฏิบัติด้านภาษาไม่ได้รับการพัฒนาตามระดับความสามารถหรือช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีรอยต่อพัฒนาการ ความสามารถที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ในระดับการเรียนรู้อย่างอิสระนั้นจะเกิดเป็นทักษะต่าง ๆ ที่อยู่ขอบรอยต่อซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นโดยการช่วยเหลือภายในพื้นที่รอยต่อพัฒนาการนั้น การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนั้นจะต้องเป็นการสอนให้เกิดการพัฒนา ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนคอยให้ความช่วยเหลือในการทำกิจกรรมบางช่วง และถอยห่างออกมาเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเอง (Bodrova, 1998, pp. 1–8) เป็นไปตามการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ และเป็นหนึ่งในกระบวนการสอนอ่านที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพที่สุด ขั้นตอนหลัก ๆ อยู่ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน และขั้นนำไปใช้ในขั้นวางแผนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้เรียน บทอ่าน และจุดประสงค์การอ่านเพื่อสร้างกิจกรรมการอ่าน 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน ระหว่างการอ่าน และหลังการอ่านในขั้นการนำไปใช้ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ในการอ่าน (Graves & Bonnei, 1996, p. 15)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน ได้แก่ ผู้เรียน การเลือกสรรบทอ่าน และจุดประสงค์การอ่าน และขั้นที่ 2 ขั้นการนำไปใช้ ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน กิจกรรมระหว่างการอ่าน และกิจกรรมหลังอ่าน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หมายถึง การอ่านข้อความ ชั่ว ประкас บทร้อยกรอง และบทละครสั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงตามตัวอักษร และเข้าใจข้อเท็จจริงในเนื้อหาของข้อความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้น โดยมีเชื่อมโยงระหว่างความรู้หรือประสบการณ์ภูมิหลังของผู้อ่านเข้ากับเรื่องที่อ่าน อันนำไปสู่การจดจำ การจับใจความสำคัญ การวิเคราะห์ความ และการประเมินคุณค่าจากการอ่านเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เหตุผลและยกตัวอย่างประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของการอ่านที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งทักษะนี้สามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบการอ่านเพื่อความเข้าใจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางการสอนที่วางแผนอย่างเป็นขั้นตอน และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านในสถานการณ์ต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนภาษาอังกฤษที่ยึดหยุ่นโดยขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียน บทอ่าน และจุดประสงค์ในการอ่าน โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนการสอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน กิจกรรมระหว่างอ่าน และกิจกรรมหลังการอ่าน โดยในการสอนแต่ละขั้นประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ย่อยโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ที่เกิดจากการกระทำของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเป็นผลจากการได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน สามารถประเมินหรือวัดประมาณการได้จากการทดสอบ หรือการสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ในการวิจัยนี้คือ การเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน และคะแนนหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อ

ความพึงพอใจ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยครอบคลุม องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนสหวิทยาเขตมิ่งมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 223) ได้กำหนดให้นักเรียนได้เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษตลอดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลาง ให้นักเรียนมีคุณภาพเมื่อจบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ตีความ นำเสนอข้อมูล และความคิดรวบยอดในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม นักเรียนเข้าใจและตีความเรื่องที่อ่านจากบทความประเภทต่าง ๆ

2. การอ่านเพื่อความเข้าใจ

2.1 ความหมายของการอ่านเพื่อความเข้าใจ

กริวิธน์ ต้นสนธิ (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการอ่านเพื่อความเข้าใจไว้ว่า เป็นการสร้างความหมายจากภาษาเขียนโดยมีการเชื่อมโยงเนื้อหาเรื่องที่อ่านกับพื้นความรู้เดิมของผู้อ่าน ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพื้นความรู้เดิมกับความรู้จากภาษาเขียน ความหมายที่ผู้อ่านสร้างขึ้นอาจคล้ายคลึงกับความหมายในความคิดของผู้เขียน ผู้อ่านแต่ละคนย่อมสร้างความหมายแตกต่างกัน และในการอ่านนอกจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบทอ่านแล้วยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นนอกเหนือจากบทอ่าน เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในบทอ่านนั้น ๆ ด้วย

Grabe (2013, p. 5) ได้กล่าวถึงความหมายของการอ่านเพื่อความเข้าใจไว้ว่าเป็นความสามารถที่ซับซ้อนในการเข้าใจข้อมูลในเนื้อหา หรือความสามารถในการตีความเนื้อหาอย่างเหมาะสม

2.2 ทฤษฎีและแนวทางการสอนการอ่านเพื่อความเข้าใจ

1) ทฤษฎีอภิปัญญา (Metacognition Theory)

Brown (1984, pp. 353–394) กล่าวว่า ได้เสนอกลยุทธ์การอ่านแบบอภิปัญญาเกี่ยวกับความเข้าใจที่สามารถระบุว่าคุณคณหนึ่ง ๆ ตระหนักรู้ในระดับความเข้าใจของตนเองมากน้อยเพียงใด โดยได้ระบุ ไว้ 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไป (Declarative Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับความรู้ส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นผู้เรียนรู้ และเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลนั้น

2. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน (Procedural Knowledge) ซึ่งหมายถึงการตระหนักรู้วิธีการที่จะกระทำสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลนั้นจะต้องมีระดับความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนที่มากพอและสามารถใช้ทักษะได้โดยทันที ซึ่งการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีอายุน้อยให้มีความรู้ในด้านนี้จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของบุคคลนั้น

3. ความรู้เชิงเงื่อนไข (Conditional Knowledge) เป็นการตระหนักรู้ว่าเมื่อไหร่ และทำไมต้องใช้การประยุกต์ความเข้าใจที่แตกต่างกัน

2) ทฤษฎีพื้นความรู้เดิม (Schema Theory)

Blum (1996, pp. 171–183) กล่าวว่า โครงสร้างประสบการณ์เดิมจะไม่มีการจบสิ้น แต่จะมีไว้เพื่อสะสมข้อมูลใหม่ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างเป็นแนวคิดของการเพิ่มพูนโครงสร้างลงไปในกระบวนการที่เรียกว่า การเติมช่องว่างในโครงสร้างประสบการณ์เดิมจะมีช่องว่างอยู่ และช่องว่างนี้จะถูกเติมเต็มด้วยประสบการณ์ส่วนตัว และสิ่งที่ได้มาจากการอ่านเมื่อช่องว่างมีความสมบูรณ์ความเข้าใจก็จะเกิดขึ้น บางครั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเดิมที่มีอยู่ให้สามารถเข้ากับข้อมูลใหม่ด้วย เพื่อที่จะได้เกิดประโยชน์ในการตีความ และทำให้เกิดโครงสร้างความรู้ใหม่ขึ้นจากทฤษฎีโครงสร้างประสบการณ์เดิมนี้ จะทำให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการสอนอ่านได้เข้าใจยิ่งขึ้น ครูจะต้องเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นความรู้เดิมของผู้เรียนให้เกิดขึ้น และเหมาะสมกับสิ่งที่อ่าน หรือครูควรสร้างภูมิหลังที่จำเป็นให้นักเรียนก่อนที่จะสั่งให้นักเรียนอ่านหรือควรให้มีการอภิปรายร่วมกัน เป็นการกระตุ้นประสบการณ์เดิมเพื่อให้นักเรียนมีข้อมูลเล็กน้อยก่อนที่จะได้อ่านข้อมูลใหม่ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนสร้างโครงสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาได้

3. การเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding)

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์

ทิสนา แชมมณี (2560, หน้า 125–126) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ ไปใช้ในการเรียนการสอนไว้หลายประการ ดังนี้

1. ผลของการเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างความรู้และการตระหนักรู้ในกระบวนการนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานจริง ครูต้องเป็นตัวอย่างและฝึกฝนกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเห็น

2. เป้าหมายของการสอนจะเปลี่ยนจากการถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รับสาระความรู้ที่แน่นอนตายตัวไปสู่การสาธิตกระบวนการแปลและสร้างความหมายที่หลากหลาย

3. ในการเรียนการสอน ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างเต็มตัว กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อวัสดุอุปกรณ์สิ่งของต่าง ๆ ลองผิดลองถูกกับสิ่งนั้นจนเกิดเป็นความเข้าใจขึ้น

4. ครูจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรม

5. ในการเรียนการสอน ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

6. บทบาทการสอนของครูเปลี่ยน ไปเป็นผู้ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้

7. การประเมินผลการเรียนการสอน ต้องเป็นไปตามสภาพจริงและหลายหลายวิธียืดหยุ่นไปตามลักษณะความสนใจ และสร้างความหมายที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

3.2 พื้นที่รอยต่อพัฒนาการ

Vygotsky (1978, pp. 31–37) กล่าวว่า พื้นที่รอยต่อพัฒนาการนี้ว่าพื้นที่รอยต่อพัฒนาการคือ ระยะห่างระหว่างระดับพัฒนาการที่แท้จริง ซึ่งกำหนดโดยลักษณะการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคลกับระดับของศักยภาพแห่งพัฒนาการที่กำหนด โดยผ่านการแก้ปัญหาภายใต้คำแนะนำของผู้ใหญ่ หรือในการร่วมมือช่วยเหลือกับเพื่อนที่มีความสามารถเหนือกว่า

3.3 ทฤษฎีการเสริมต่อการเรียนรู้

Gibbons (2002, p. 159) ได้กล่าวว่า “การเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding)” ได้แนวคิดจากไวทสกี้ ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้ชำนาญกว่าหรือครูให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลหรือความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กการให้ “ตัวช่วย” เป็นการลดความซับซ้อนของปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนหรือเด็กแก้ปัญหาของตนเองได้ในที่สุด และได้เสนอวิธีการเสริมต่อการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จไว้ 6 ประการ ได้แก่ สร้างความสนใจกับผู้เรียน จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน กำหนด

เป้าหมายในการเรียนรู้ กำหนดลักษณะที่สำคัญของเนื้อหาที่เรียน ควบคุมไม่ให้เกิดภาวะคับข้องใจ และกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการแก้ปัญหา

3.4 การสอนทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้

Graves & Fitzgerald (2003, pp. 68–71) ได้นำเสนอกิจกรรมที่ใช้ในการสอนในชั้นการนำไปใช้ ทั้ง 3 กิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมก่อนการอ่าน (Pre-Reading activities) ประกอบด้วย 10 กิจกรรมย่อย เป็นกิจกรรมที่เตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับการอ่านบทอ่านที่ได้เลือกไว้ ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะอ่าน รวมถึงเป็นการระลึกความรู้ภูมิหลังของผู้เรียนว่ามีความรู้เกี่ยวกับการอ่านมากน้อยเพียงใดเพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทอ่านได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมแนะนำ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ โดยอาจจะเป็นการใช้วิธีทัศนในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการอ่าน การกระตุ้นหรือการสร้างความรู้ภูมิหลัง (Background Knowledge) ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนนึกถึงความรู้เก่าของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่จะอ่านเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการอ่านได้ง่ายมากขึ้น การจัดเตรียมเนื้อหาความรู้ที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับเรื่องที่จะอ่าน การเชื่อมโยงเนื้อหาของเรื่องที่จะอ่านเข้าสู่การดำรงชีวิตของผู้เรียน เป็นการสร้างบริบทสมมติให้ใกล้เคียงกับสถานการณ์ของเรื่องที่จะอ่านเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและเข้าถึงเรื่องที่จะอ่านได้อย่างนี้ การสอนคำศัพท์ก่อนการอ่าน โดยการสอนคำศัพท์ต่าง ๆ ที่มีในบทอ่านที่ผู้เรียนจะอ่านเป็นการสอนการออกเสียงคำศัพท์ ความหมายของคำนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการใช้ความรู้ในการอ่านบทอ่าน และการสอนคำศัพท์ก่อนการอ่านเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการอ่านให้กับผู้เรียนเป็นอย่างดี รวมถึงผู้เรียนคาดเดาบริบทของบทอ่านล่วงหน้าได้ การสอนมโนคติก่อนการอ่าน เป็นการสร้างมโนคติให้กับผู้เรียนทำให้เข้าใจบริบทเบื้องต้นก่อนจะอ่าน การตั้งคำถามก่อนการอ่าน โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์หรือการคาดเดาทิศทางเนื้อหาของเรื่องที่จะอ่านก่อนการอ่าน ทำให้ผู้เรียนไปถึงเป้าหมายของการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการคาดเดาทิศทางของการอ่าน การใช้ภาษาแม่ของผู้เรียน การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับคนในสังคม เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ การแนะนำกลวิธีในการอ่าน ซึ่งมีหลากหลายกลยุทธ์ใช้การคาดเดาความหมายจากบริบท การหาหัวข้อสำคัญของเรื่อง การหาใจความสำคัญ การอ่านอย่างรวดเร็วเพื่อหาข้อมูล การอ่านอย่างรวดเร็วเพื่อหารายละเอียด เป็นต้น

2) กิจกรรมระหว่างการอ่าน (During-Reading activities) ประกอบด้วย 5 ประเภทกิจกรรมการอ่าน เป็นทั้งกิจกรรมที่ผู้เรียนลงมือทำด้วยตนเองและผู้สอนช่วยเหลือผู้เรียนขณะที่พวกเขากำลังอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมแนะนำ ได้แก่ การใส่ใจเพื่อจับใจความสำคัญ โดยให้ผู้เรียนนั้นได้อ่านบทความและทำความเข้าใจด้วยตนเองก่อนเบื้องต้น หลังจากนั้นจึงอ่านออกเสียงให้ผู้เรียนฟังเพื่อให้ผู้เรียนอ่านออกเสียงตามและตรวจสอบความเข้าใจของตนเองจากการอ่านในใจเอง อ่านให้ผู้เรียนฟังเพื่อให้รูปแบบการอ่านตามคำแนะนำ เป็นการอ่านบทอ่านพร้อมทั้งการทำกิจกรรมระหว่างที่อ่านตามรูปแบบที่กำหนดทำให้ผู้เรียนอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพในการอ่านที่ชัดเจน เป็นต้น

3) กิจกรรมหลังการอ่าน (Post-Reading activities) ประกอบด้วย 8 ประเภท กิจกรรมการอ่าน เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สังเคราะห์ และจัดระบบข้อมูลที่พวกเขาได้จากการอ่านบทอ่าน เข้าใจ และระลึกถึงข้อมูลรายละเอียดที่สำคัญในบทอ่านนั้น ๆ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินค่าข้อมูลและแนวความคิดของผู้เขียน และได้ทำการสะท้อนผล เปรียบเทียบข้อมูลและแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการอ่านบทอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมแนะนำ ได้แก่ การตั้งคำถามต่อบทอ่านที่ผู้เรียนได้อ่าน การอภิปรายเกี่ยวกับบทอ่านโดยอาจจะเป็นการอภิปรายแบบรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มย่อย การสร้างความเชื่อมโยงซึ่งอาจจะทำได้โดยการเขียนสรุป การแสดงละคร การเขียนแผนผังหรือการวาดภาพ หรืออาจจะเป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้การพูด การประยุกต์ใช้โดยเป็นการปรับใช้ร่วมกับเนื้อหาของรายวิชาอื่น ๆ เช่น การสืบค้นเกี่ยวกับดวงดาวในรายวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

4. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้

4.1 ความหมายของชุดกิจกรรมการเรียนรู้

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2542, หน้า 91) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุดกิจกรรม คือ สื่อการสอนชนิดหนึ่งซึ่งเป็นชุดของสื่อประสม ที่ได้จัดขึ้นสำหรับหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อ เนื้อหา และประสบการณ์ ของแต่ละหน่วยที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้รับ สามารถช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยังช่วยให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจพร้อมที่จะสอนอีกด้วย

วัฒนาพร ระบุทุกซ์ (2545, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุดกิจกรรม คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบและจัดอย่างมีระบบ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวัสดุอุปกรณ์ โดยกิจกรรมดังกล่าวได้รับการรวบรวมไว้เป็นระเบียบในกลุ่มเพื่อเตรียมไว้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากประสบการณ์ทั้งหมด

4.2 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้

บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 68-74) ได้สรุปการหาค่าประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้ (E_1/E_2) ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) หมายถึง ค่าที่บ่งบอกว่าการจัดการเรียนรู้นั้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ โดยมีการเก็บข้อมูลของการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของผู้เรียนโดยทั่วไปมักจะคำนวณจากคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบย่อย หรือคะแนนจากพฤติกรรมกรรมการเรียน หรือคะแนนจากกิจกรรมกลุ่มไม่ใช่คะแนนแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกทักษะ

2. ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) หมายถึง ค่าที่บ่งบอกว่าการจัดการเรียนรู้นั้นส่งผลให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลได้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนรู้นาน้อยเพียงใด ซึ่งคำนวณได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังสิ้นสุดการทดลอง

เกณฑ์ในการหาประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอนนิยมตั้งเป็นตัวเลข 80/80, 85/85 และ 90/90 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชาและเนื้อหาที่นำมาสร้างสื่อ นั้น ประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน มาจากผลลัพธ์ของการคำนวณ E_1 และ E_2 เป็นตัวเลข ตัวแรกและตัวหลังตามลำดับ ถ้าตัวเลขใกล้ 100 มากเท่าใดยิ่งถือว่าประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2532, หน้า 138-140) ได้กล่าวว่าการวัดความพึงพอใจแบ่งแบบการวัดตามลักษณะข้อความที่ถามออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) แบบสำรวจปรนัย เป็นแบบที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบที่ โดยที่ผู้ตอบตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและมีความรู้สึก เป็นข้อมูลที่มีการวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

2) แบบสำรวจเชิงพรรณนา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบโดยอิสระ เป็นข้อมูลที่ได้เป็นเชิงคุณภาพ

โกวิทย์ โชติพิณิจ (2561, หน้า 56) ได้ระบุแนวทางการวัดความพึงพอใจไว้ 3 วิธี ดังนี้

1) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดี จึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจ โดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ด้วยขั้นตอนการสอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน กิจกรรมระหว่างการอ่าน และกิจกรรมหลังการอ่าน ประกอบด้วย 12 ชุดกิจกรรม โดยมีเนื้อหาการอ่าน จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

- หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 Space
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 Natura; wonders
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 Good green news
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 Wild sport

ตัวแปรตาม

1. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ
2. ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ
3. ใจความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวโดยวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนสหวิทยาเขตมิ่งมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 6 โรงเรียน จำนวนนักเรียน ทั้งหมด 956 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนอำนาจเจริญพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ที่เรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษเพิ่มเติม (อ31201) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 12 ชุดกิจกรรม ชุดกิจกรรมละ 1 ชั่วโมง จัดรูปแบบของชุดกิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 แผน โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน กิจกรรมระหว่างการอ่าน และกิจกรรมหลังการอ่าน โดยได้รับการตรวจสอบและประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เมื่อประเมินค่าเฉลี่ยแล้วมีค่าเท่ากับ 4.85 เมื่อนำไปเทียบเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ตาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 122) พบว่า มีคุณภาพและเหมาะสมมากที่สุด จากนั้นนำชุดกิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อการปรับปรุงและใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นลำดับต่อไป

2. แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจก่อน และหลังการเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เมื่อนำผลที่ได้วิเคราะห์ค่า IOC (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2556, หน้า 28) เพื่อคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) มีค่าเท่ากับ 0.55 และอำนาจจำแนก (r) มีค่าเท่ากับ 0.59 โดยใช้เทคนิค 27% โดยการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำโดยใช้ตารางของ จุง เตห์ ฟาน (Fan, 1952, pp. 6-32) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 195) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

3. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 20 ข้อ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วนำค่าเฉลี่ยของคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

วิธีรวบรวมข้อมูล

การทดลองดำเนินการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ใช้เวลา 14 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 12 ชุดกิจกรรม การเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ชุดละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง 2) แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน รวม 2 ชั่วโมง ใช้เวลาในการทดลอง 7 สัปดาห์ มีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจก่อนการเรียน จำนวน 40 ข้อ ใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 60 นาที
2. ดำเนินการทดลอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สอนโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง
3. ดำเนินการทดสอบหลังเรียนกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจหลังการเรียน จำนวน 40 ข้อ ใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ 60 นาที
4. ดำเนินการให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้
5. นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการทดลองทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS Program for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for dependent sample)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ตาราง 1 ผลการหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80

ผลการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	N	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	60	30	49.80	2.06	83.00
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	40	30	33.57	1.99	83.92

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.00 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ คือ เกณฑ์ 80/80 ซึ่งประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) ประกอบด้วยคะแนนของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 12 ชุด ชุดละ 5 คะแนน ดังนั้นคะแนนรวมของประสิทธิภาพของกระบวนการเท่ากับ 60 คะแนน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.80 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.00 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) มาจากการทดสอบหลังเรียนคะแนนเต็ม 40 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.57 คิดเป็นร้อยละ 83.92

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

การทดสอบ	N	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ΣD	ΣD^2	t	Sig. (2-tailed)
คะแนนหลังการทดลอง	30	33.57	1.99	603	12601	27.041*	.000**
คะแนนก่อนการทดลอง	30	13.47	3.74				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าคะแนนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนก่อนที่ได้รับการทดลอง ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาการทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ เท่ากับ 0.7575 แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น 0.7575 หรือเป็นร้อยละ 75.75 ซึ่งอยู่ในระดับสูง สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ด้านที่ 1 ด้านครูผู้สอน	4.71	0.59	ระดับมากที่สุด
ด้านที่ 2 ด้านเนื้อหา	4.63	0.56	ระดับมากที่สุด
ด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.64	0.60	ระดับมากที่สุด
ด้านที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผล	4.69	0.56	ระดับมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.58	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 หากพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ด้านที่ 1 ด้านครูผู้สอน นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านที่ 2 ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. กระบวนการจัดกิจกรรมโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ ที่จัดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.00 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ คือ เกณฑ์ 80/80 เนื่องจากขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอ่านเสริมต่อประสบการณ์การอ่านที่ Graves & Fitzgerald (2003, pp. 68–71) ได้นำเสนอ ไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับการอ่านทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะอ่านพร้อมทั้งเป็นการระลึกความรู้ภูมิหลังของผู้เรียนเกี่ยวกับบทอ่าน กิจกรรมระหว่างการอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมที่ผู้เรียนลงมือทำด้วยตนเองในขณะที่เดียวกันผู้สอนคอยช่วยเหลือผู้เรียนที่กำลังทำการอ่านบทอ่าน และกิจกรรมหลังการอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สังเคราะห์ และจัดระบบข้อมูลที่อ่านจากบทอ่าน โดยผู้วิจัยได้

พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ และจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงรูปแบบการเสริมต่อการเรียนรู้ตามที่ Clark & Graves (2005, p. 572) ได้นำเสนอไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การเสริมต่อการเรียนรู้ด้วยวาจา เป็นการที่ผู้สอนใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพูดมีการตอบสนองระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรวมถึงการชี้แนะเพื่อให้ผู้เรียนทำกิจกรรมได้สำเร็จการเสริมต่อการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เนื้อหา เป็นการสอนที่อาจจะใช้การตั้งคำถามหรือใช้การช่วยเหลือจากผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่อ่านให้มากขึ้น โดยการนำแนวทางการเสริมต่อการเรียนรู้ประสบการณ์การอ่านซึ่งรูปแบบการเสริมตอนนี้ขึ้นอยู่กับผู้เรียน ข้อความที่คัดเลือกมาให้อ่าน และเป้าหมายในการอ่านของผู้เรียน โดยถูกแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Planning) ซึ่งต้องมีการพิจารณาปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้เรียน บทอ่าน และจุดประสงค์การอ่าน นำไปสู่ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เพื่อพิจารณาการสร้างกิจกรรมก่อนการอ่าน ระหว่างการอ่านและหลังการอ่านเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายในการอ่าน และการเสริมต่อการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสอนสำหรับการสอนยุทธวิธีในการอ่านเพื่อความเข้าใจ เป็นการสอนกลวิธีกรอ่านเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความพร้อมในการอ่านบทอ่านที่จะอ่าน หรือบทอ่านที่ได้เลือกไว้ รวมไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการอ่านเพื่อความเข้าใจของผู้เรียน มากไปกว่านั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น ได้ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) ซึ่ง วัฒนาพร กระจับทุกซ์ (2542, หน้า 23) สรุปไว้ 2 ประเด็น คือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการลงมือกระทำ (Active Process) ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล และความรู้ต่าง ๆ จะถูกสร้างขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์เดิมมาสร้างความหมายในการเรียนรู้ของตนเอง ความรู้และความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละคน และ Vygotsky (1978, p. 90) กล่าวว่า ความรู้สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผู้เรียนได้ร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับผู้สอน คือ เด็กทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ และผู้สอนทำส่วนที่ยากนำไปสู่ความสำเร็จของการอ่าน มากไปกว่านี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ Graves & Graves (2003, p. 96) นำเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ และประสบผลสำเร็จในการอ่าน ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Student Engagement) โดยความสามารถทางการอ่านของผู้เรียนจะต้องพัฒนาไปในทางที่ถูกต้อง การอ่านเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าเป็นกิจกรรมที่อยู่ภายใต้การควบคุมและสามารถพัฒนาได้โดยตัวผู้เรียน

2. นักเรียนมีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมกับพื้นที่รอยต่อพัฒนาการของผู้เรียนตามแนวคิดของ Vygotsky (1978, p. 90) ที่กล่าวว่าพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development หรือ ZPD) เป็นระยะห่างระหว่างระดับพัฒนาการที่แท้จริงซึ่งกำหนดโดยลักษณะการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคลกับระดับของศักยภาพแห่งพัฒนาการที่กำหนด โดยผ่านการแก้ปัญหาภายใต้คำแนะนำของผู้ใหญ่ หรือในการร่วมมือช่วยเหลือกับเพื่อนที่มีความสามารถเหนือกว่า และยังเน้นย้ำว่าถ้าผู้เรียนอยู่ต่ำกว่า ZPD จำเป็นที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือในการเรียนรู้หรือที่เรียกว่าการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding) และเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้โดยผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ได้แก่ เด็กกับผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน ในขณะที่เด็กอยู่ในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในทุกชั้นเรียน กลยุทธ์ทางเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Social Constructivism ของไวโกตสกี อาจจะไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่เหมือนกันทุกอย่างก็ได้ กิจกรรมและรูปแบบอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ทั้งนี้การจัดกิจกรรมและชุดกิจกรรมยังถูกสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันสำคัญของการเสริมต่อการเรียนรู้ตามที่ Graves & Fitzgerald (2003, p. 69) กล่าวไว้คือ การเสริมต่อการเรียนรู้มีลักษณะเฉพาะที่เป็นโครงสร้างการสนับสนุนชั่วคราวที่ผู้สอนจัดทำขึ้นเป็นพิเศษเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้หรือทำงานได้สำเร็จและผู้เรียนไม่สามารถทำงานหรือเรียนรู้ได้สำเร็จหากไม่ได้รับการเสริมต่อการเรียนรู้ และผู้สอนต้องค่อย ๆ ถอยออกจากการเสริมต่อการเรียนรู้หรือการช่วยเหลือผู้เรียนและถ่ายโอนความรับผิดชอบจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนผ่านการจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสนใจกับผู้เรียน กิจกรรมมีความเหมาะสมกับผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอแนะที่ Wood, Bruner & Ross (1976, p. 93) ได้ให้ไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเสริมต่อการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยใช้ นั้นได้จัดขึ้นตามกิจกรรมที่ Graves & Graves (2003, pp. 101–112) ได้นำเสนอกรอบโครงสร้างการเสริมต่อการเรียนรู้ประสบการณ์การอ่าน ไว้ 3 ขั้นตอน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายของการอ่าน พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้เรียนยากที่จะบรรลุได้ ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 นั้น

ได้เลือกใช้กิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และมีการปรับเปลี่ยนมีความยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรม ดังที่ Graves & Graves (2003, p. 101) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญที่ควรตระหนักเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างการเสริมต่อการเรียนรู้ประสบการณ์การอ่าน นั้น และองค์ประกอบของกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมที่ได้นำเสนอไปเป็นเพียงแค่ทางเลือกให้ผู้สอนเลือกใช้ตามความเหมาะสม ในการสร้างการเสริมต่อการเรียนรู้ประสบการณ์การอ่านครั้งหนึ่ง ๆ นั้น กิจกรรมที่ได้นำเสนอไว้ในแต่ละช่วงของกิจกรรมการอ่านนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 หากพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่าด้านที่ 1 ด้านครูผู้สอน นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ด้านที่ 3 ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านที่ 2 ด้านเนื้อหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจสามารถอภิปรายได้ว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านผู้สอน ผู้วิจัยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้รับสนับสนุนจากข้อเสนอแนะสำหรับการเสริมต่อการเรียนรู้ประสบการณ์การอ่านที่ ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์ (2549, หน้า 42-43) ได้กล่าวไว้ คือ ผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ในแต่ละครั้งที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนั้นผู้สอนมีการตั้งจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน เมื่อความรู้ความสามารถของผู้เรียนมีเพิ่มมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค่อยๆ ลดการให้ความช่วยเหลือลงทีละน้อย และผู้สอนต้องดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนให้ตั้งใจทำงานที่มอบหมาย ในการเรียนรู้แม้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเรียนรู้ไปในทิศทางไหนหรือมีสิ่งใดที่จะต้องเรียนรู้บ้าง แต่ผู้เรียนไม่สามารถที่จะออกนอกกลุ่มนอกทางได้ เพราะจะต้องทำงานที่ได้กำหนดไว้แล้วให้สำเร็จตามเป้าหมายของการอ่านที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ขั้นตอนการสอนอ่าน 3 ขั้นตอน ได้แก่ กิจกรรมก่อนการอ่าน กิจกรรมระหว่างการอ่าน และกิจกรรมหลังอ่าน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนการสอนอ่านนั้นประกอบด้วยกิจกรรมย่อยที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถเลือกกิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอนการสอนอ่านโดยไม่จำเป็นต้องใช้ทุกกิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอน มาปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

สรุป

จากผลการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาการทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ เท่ากับ 0.7575 แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น 0.7575 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.75 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.00/83.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ คือ เกณฑ์ 80/80 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.67 และ S.D. = 0.58) เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามขั้นตอนการสอนเพื่อพัฒนาการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยการเสริมต่อการเรียนรู้ทั้ง 3 ขั้นตอน ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกบทอ่าน มีกิจกรรมกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมการระลึกภูมิหลังของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องที่จะอ่าน และที่สำคัญมากที่สุดคือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ให้กับผู้เรียนก่อนทำการอ่าน เนื่องจากผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศการเรียนรู้เรื่องคำศัพท์เป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ในขั้นกิจกรรมระหว่างการอ่าน ผู้สอนยังทำหน้าที่เป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกแนะนำเทคนิคการอ่านให้กับผู้เรียน ทำให้การอ่านเพื่อความเข้าใจบรรลุวัตถุประสงค์ของการอ่านได้ง่ายมากขึ้น และในขั้นกิจกรรมหลังการอ่านนั้นผู้เรียนได้มีโอกาสในการทบทวน และสรุปเรื่องที่ตนเองอ่านว่ามีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้กิจกรรมย่อยต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน และเวลาของการจัดกิจกรรม ผู้สอนไม่จำเป็นต้องสอนทุกกิจกรรมในขั้นตอนเดียวหรือไม่จำเป็นต้องสอนทุกกิจกรรม

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้สอนควรใช้บทอ่านที่ไม่ยาวมากจนเกินไป เรียงลำดับความยากของบทความจากง่ายไปหายาก ควรเป็นเรื่องใกล้ตัวผู้เรียน และเลือกใช้คำศัพท์ในบทอ่านมีความเหมาะสมกับผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้กับทักษะภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกับทักษะการอ่าน เช่น การพัฒนาทักษะการอ่าน และการเขียนโดยใช้การเสริมต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการพูด และการอ่านโดยใช้การเสริมต่อการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาการใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้กับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษประเภทอื่น ๆ เช่น ทักษะการอ่านเพื่อการประเมินค่า ทักษะการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ การอ่านอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนผู้ปกครอง การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โกวิทย์ โชติพิณิจ. (2561). *การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้การสอนอ่านแบบ MIA สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถิรวัฒน์ ตันทนีส. (2550). กระบวนการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษกับทฤษฎีความรู้เดิม. *วารสารอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 29(1), 120–134.
- ทิตนา แคมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญแก้ว ควรหาเวช. (2542). *นวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. _____ (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์. (2549). *การใช้แนวคิดเรื่องพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development) ของวิกิเอดส์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนการเขียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2556). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัฒนาพร ระจิบทุกซ์. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์เลิฟเพรส. _____ (2545). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สังคร วิลัยศักดิ์. (2559). ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 4(2), 1–10.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์. (2545). *หลักและวิธีสอนอ่านภาษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุมาลี ชีโนกุล. (2548). *มิติเพื่อพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2540). *แนวคิดและเทคนิควิธีการสอนภาษาอังกฤษ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). *วิธีการสอนภาษาอังกฤษ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baker, L., & Brown, A. L. (1984). *Metacognitive Skills and Reading*. New York: Longman.
- Blum, R. (1996). The Enriched proteins in pancreatic microsomal membranes are members of a protein Family involved in vesicular trafficking. *Bio Chem*, 271(29), 171–183.
- Bodrova, E. (1998). Scaffolding Emergent Writing in The Zone of Proximal Development. *Literacy, Teaching And Learning*, 3(2), 1–18.
- Clark, K. F., & Graves, M. F. (2005). Scaffolding Students' comprehension of text: classroom teachers looking to improve students' comprehension should consider three general types of scaffolding. *The Reading Teacher*, 58(6), 570–580.
- Eskey, D. (1970). Teachers of English to Speakers of Other Languages. *A New Technique for the Teaching of Reading to Advanced Students*, 4(4), 315–321.
- Fan, Chung-The. (1952). *Item Analysis Table*. New Jersey: Educational Services.
- Gibbons, P. (2002). *Scaffolding Language, Scaffolding Learning*. NH: Heinmann.
- Grabe, W. (2004). Research on Teaching Reading. *Annual Review of Applied Linguistics*, 24(42), 44–69.
- Graves, M. F., & Bonnei, B. (1996). Scaffolding Reading Experiences for Inclusive Classes. *Education Leadership*, 52(5), 14–16.
- Graves, M. F., & Fitzgerald, J. (2003). Reading Supports for All. *Educational Leadership*, 62(4), 68–71.
- Graves, M. F., & Graves, B. B. (2003). *Scaffolding Reading Experiences: Design for Students Success*. (2nded.) Massachusetts: Christopher-Gordon.
- Putra, E. (2020). The Importance of Learning English Nowadays. *Indonesia. Article*, 6(2), 1–7.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Process*. (2nded). Cambridge MA: Harvard University Press.
- Wood, D., Bruner, J. & Ross, G. (1976). The Role of Tutoring in Problem Solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17(2), 89–100.

**การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**
NEEDS ASSESSMENT FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON PHANOM MUNICIPALITY

สิรินา มุงธิสาร* เอกลักษณ์ เพียสา และ วาโร เฟ็งสวัสต์

Sirina Mungthisan*, Akkaluck Pheasa and Waro Phengsawat

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational administration and development, Faculty of Education,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

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

รับบทความ 9 พฤศจิกายน 2567 แก้ไขบทความ 4 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 24 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม กลุ่มเป้าหมายการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 175 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 โดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกรหว่าง .31–.97 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกรหว่าง .30–.66 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.053$) เรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ด้านที่ต้องการนำไปหาแนวทางพัฒนา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม, การสร้างแรงบันดาลใจ

ABSTRACT

The purpose of this research was to assess the need for developing transformational leadership of school administrators in schools under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality. The research target group comprised 175 administrators in schools under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality. The research instruments included a set of 5-level rating scale questionnaires, with an Index of Item Objective Congruence ranging from .80 to 1.00. The discrimination for the actual conditions ranged from .31 to .97 with a reliability of .98, while those for the expected conditions ranged from .30 to .66

with a reliability of .97. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Analysis.

The results showed that: 1) The overall actual conditions regarding the transformational leadership of school administrators were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.55$), while those in the expected conditions were overall rated at the highest level ($\bar{X} = 4.71$), 2) The overall need for developing transformational leadership among school administrators was indicated by a PNI modified value of 0.053. The components were ranked in descending order of their PNI modified values as follows: intellectual stimulation, individualized consideration, creating a shared vision, creating inspiration, and idealized influence; and 3) The guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality identified aspects needing improvement in Intellectual stimulation and Individualized consideration.

Keywords: Needs Assessment, Transformational Leadership, Shared Vision, Inspiration

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เตรียมความพร้อมของคณาจารย์ให้มีความรู้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่ในการหาแนวทางการบริหารของหน่วยงาน รวมทั้งจะต้องมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกขณิกหนึ่งในปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 11) สอดคล้องกับ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เป็นโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีการปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการสูงสุด ณ ปัจจุบันผู้บริหารในหลายโรงเรียนของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ประสบปัญหาการจูงใจหรือการกระตุ้นให้ครูบุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองนครพนม เห็นความสำคัญและตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานและการทำงานที่มีคุณภาพ ก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
2. เพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างน่าเคารพนับถือ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้ผู้ตามมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เกิดความต้องการที่จะก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985 อ้างถึงใน Schultz & Schultz, 1998 p. 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่าพวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง

Mushinsky (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

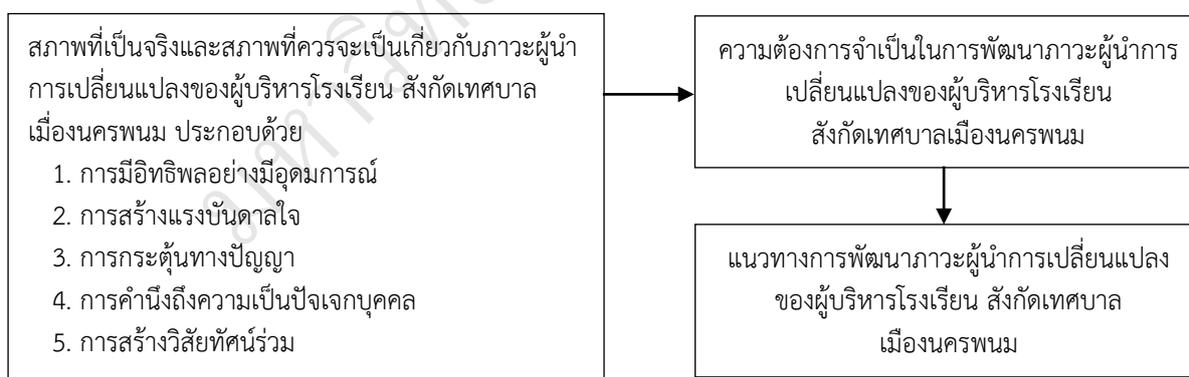
จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและพูดตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับเล็กถึงระดับใหญ่ ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนมีความสำคัญ เพราะย่อมทำให้เกิดความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชา กลีบกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง บางคนทำให้องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำหายให้ทำ และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ ในภาวะวิกฤตของระบบต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานในระบบเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น (สงวน นิตยารัมภพงศ์, 2544, หน้า 789)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ Northouse, Peter Guy (2010, p. 23) Hoy and Miskel (2012, p. 31) Bass & Avolio (1994, pp. 21–27) Whitlock (2003, p. 21) Podsakoff.et.al. (1990, p. 25) จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2563, บทคัดย่อ) โชคชัย ขุนศรี (2554, บทคัดย่อ) อธิศักดิ์ สารสมักร (2563, บทคัดย่อ) อัมรินทร์ โต้ะลง (2562, บทคัดย่อ) พิฑูล อภัยโส (2557, บทคัดย่อ) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ระยะที่ 2 การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม และระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 6 โรงเรียน 175 คน (สถิติบุคลากรการศึกษา เทศบาลเมืองนครพนม, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 ซึ่งด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31–0.97 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30–0.66 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยการนัดหมายล่วงหน้า และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการไปส่งด้วยตัวเอง พร้อมอธิบายพูดคุยและนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยวิธีการที่ผู้วิจัยมารับด้วยตัวเอง ส่งแบบสอบถาม 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญมาเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างนายกองเคารพนันถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้ มีความฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับขจรอรุณพนม พงศ์วิสิทธิ์, (2563) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ เกิดความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเสียสละเพื่อกลุ่มมีความทุ่มเท สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และมีศีลธรรม จริยธรรม ในด้านสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสำคัญมาเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ชัยเสณัฐ พรหมศรี (2549, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความ

ต้องการเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.053$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้แก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายทำให้ผู้ตามเกิดความคิด นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่เป็นผู้คอยกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ จารุวรรณ นุสา (2564) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แสดงให้เห็นได้ดังตารางต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)	47.11	45.49	0.035	5
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)	45.58	43.63	0.044	4
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	46.82	43.29	0.081	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)	47.21	44.63	0.057	2
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)	46.37	44.13	0.050	3
รวม	233.09	221.67	0.053	

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ด้านที่ต้องการนำไปหาแนวทางพัฒนา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างให้เกิดความริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม และให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกี่ยวกับงานในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เสาวนิตย์ ทวีสันตพินุกูล (2548, หน้า 1-11) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารให้ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ มอบหมายงานตามความสามารถ สนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และจริงใจต่อกันในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่สิ่งที่พบก็คือ ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความรู้ วิธีการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะให้แนวคิด ทฤษฎี วิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คิดค้นสิ่งใหม่และสามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้ได้มากที่สุด

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เพียงแต่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยในด้านที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อันดับถัดมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติมตามแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น เพราะจะสามารถนำพาสถานศึกษา ครอบคลุมการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ครอบคลุมการทุ่มเทแรงกายแรงใจ ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เกิดด้านนี้มากที่สุด เพราะเป็นด้านที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีนั่นเอง

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ดูแลบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนให้มากยิ่งขึ้น เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในด้านที่สามารถที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรได้โดยไม่เกินความสามารถในการที่จะช่วยเหลือดูแล หรือการให้รางวัล ให้การยกย่อง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ขจรอรุณ พงศ์วิโรจน์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย. *วารสารการบริหารนิติบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(6), 1-15.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติพวงสมจิตร. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาส่งผลต่อการ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัย ศิลปากร*, 39(5), 128-144.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- โชคชัย ขุนศรี จำนง วงษ์ชาวม และชาญวิทย์ หาญรินทร์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 1(1), 71-77.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร ไพรวัลย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค การศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *อุบลราชธานี: การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*.
- ธีระ รมณี. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- พิบูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ว่านิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2544). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สถิติบุคลากรการศึกษา เทศบาลเมืองนครพนม. (2564). *6 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.lovenkp.com/general>. 23 พฤศจิกายน 2564.
- เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล. (2548). *ภาวะผู้นำปรีวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัมรินทร์ โต๊ะลง และสุรชัย ลีขาบฉัต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. London: Collier Mcmillan.
- Bass and Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto. California: Consulting Psychologists.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Northouse Peter Guy. (2010). *Leadership Northouse*. (5th ed). SAGE Publication. Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks: California 91320.
- Podsakoff P. M. et al. (1990). *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors*. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Whitlock, J. L. (2003). *Strategic thinking, planning, and doing: How to reunite leadership and management to connect vision with action*. Paper Presented at the American Society for Public Administration 64th Annual Conference. March 15-18, Washington, D.C.

การโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้าง
กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
TRANSFERS AND RESIGNATIONS OF GOVERNMENT OFFICIALS AND CONTRACT EMPLOYEES:
A CASE OF THE MUNICIPALITY IN PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT, SAMUT PRAKARN PROVINCE

พัฒนภรณ์ แสนบุตร* และ วัลลภ พิริยววรรณะ

Pattanaporn Sanbud* and Wanlop Piriyawattana

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร 10300

Program in Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University,

Bangkok 10300, Thailand

*Corresponding Author: Email: s65563825004@ssru.ac.th

รับบทความ 18 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 14 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 24 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาล ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การโอนย้าย การลาออก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกรอบการวิจัย ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวนทั้งสิ้น 291 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน แยกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 108 คน และแยกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จำนวน 60 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง กำหนดตามแนวคิดของ Taro Tamane การวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 7 สมมติฐาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่ง และอายุราชการในองค์กรแตกต่างกัน มีการตัดสินใจโอนย้ายและลาออก ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปแก้ไขปัญหา และหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดอัตราการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การคงอยู่ของข้าราชการและพนักงานจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การลาออก, การโอนย้าย, การบริหารงานบุคคล, เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the personal factors affecting the decision regarding transfer and resignation of government officials and contract employees working in municipalities in Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province, and 2) compare the transfer and resignation of government officials and contract employees in the municipality of Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province, classified by personal factors. This quantitative research studied the concept of personnel management,

transfer, resignation, and organizational commitment as the research framework. Government officials and contract employees working in municipalities in Phra Samut Chedi District consisted of 291 individuals. The sample of 168 participants included 108 from Phra Samut Chedi Subdistrict Municipality and 60 from Laem Pha Pha Subdistrict Municipality. The sample group was selected according to Taro Tamane's concept. The research instrument was a set of questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that 1) The internal organizational factors affecting the decision to transfer or resignation of government officials and contract employees working in the municipalities were overall at a moderate level; and 2) The organizational commitment factors affecting the decision to transfer or resignation of government officials and contract employees working in the municipalities were overall at a high level. The results of the hypothesis testing of all seven hypotheses indicated that government officials and contract employees working in municipalities with different personal factors, namely gender, age, marital status, education level, monthly income, position, and length of service, showed no differences in their decisions to transfer or resign. The research findings can inform guidelines for problem-solving and solution development, aiming at reducing the transfer or resignation rates among government officials and contract employees through the formulation of more effective human resource management policies to enhance work efficiency among government officials and contract employees.

Keywords: Resignation, Transfer, Personnel Management, Phra Samut Chedi Subdistrict Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) อันเป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นของตน โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ การจัดทำบริการและสวัสดิการสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบัน มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไปประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2529)

บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งมีฝีมือและทักษะการทำงานที่ดี ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทุกตำแหน่งเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหาบุคลากรที่ดีและมีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรพัฒนา บุคลากรในด้านที่ยังเป็นจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร เช่น จัดการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและใช้คนให้ตรงกับงานให้ความเป็นอิสระ และมีส่วนร่วมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของบุคลากรจึงส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ประสิทธิภาพของงานที่ลดลงจากบุคลากรที่มีอยู่เดิม องค์กรเสียเวลาและสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ความตั้งใจลาออกจากงาน ที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่างทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีอิทธิพล และสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ พบว่า สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลแล้วแต่ความสามารถในการทนรับกับสภาวะของบุคคลนั้น ๆ

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ยังประสบปัญหา ด้านบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล จึงมีการประกาศของรับบริการโอนย้ายบุคลากรจากภาครัฐในส่วนอื่น ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจะเห็นได้จากประกาศเทศบาล

ตำบลพระสมุทรเจดีย์ ปี 2566 รับโอน (ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564–2566) จำนวน 17 อัตรา ได้แก่ ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการท้องถิ่น (สำนักงานเทศบาลพระสมุทรเจดีย์, 2566) และประกาศเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ปี 2566 รับโอน(ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564–2566) ประเภทวิชาการ จำนวน 3 อัตรา (สำนักงานเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า, 2566) จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์กำลังประสบปัญหาการขาดอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานซึ่งกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลทั้งสองแห่ง

เทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ และเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบทั่วไป เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจจากศักยภาพของเทศบาล ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ภารกิจของเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ และเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีภารกิจงานที่หลากหลาย และต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564–2566 มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา ด้วยการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด (แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี เทศบาลพระสมุทรเจดีย์ และแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า, 2566)

การบริหารองค์กรปัจจัยสำคัญคือคน หมายถึง ความพร้อมในด้านบุคลากรในขับเคลื่อนภารกิจ ขององค์กร สาธารณะให้เป็นตามเจตจำนงประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยที่มีตัวตนมาจากการเลือกตั้ง และมีข้าราชการท้องถิ่นที่มาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญมีองค์ความรู้ในแต่ละด้านด้วยการคัดเลือก สรรหา รวมทั้งการโอนหรือย้ายอันเป็นกำลังสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ยังประสบปัญหาด้านบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล จึงมีการประกาศขอรับการโอนย้ายบุคลากรจากภาครัฐในส่วนอื่น ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะเห็นได้จากประกาศเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ ปี 2566 รับโอน (ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564–2566) จำนวน 17 อัตรา ได้แก่ ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการท้องถิ่น, (สำนักงานเทศบาลพระสมุทรเจดีย์, 2566) และประกาศเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ปี 2566 รับโอน (ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564–2566) ประเภทวิชาการ จำนวน 3 อัตรา (สำนักงานเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า, 2566) จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์กำลังประสบปัญหาการขาดอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานซึ่งกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง และในทางกลับกันหากข้าราชการและพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ และเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ามีการขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นจะก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การลาออก (Turnover) ถือว่าเป็นอุปสรรคมากในการขับเคลื่อนขององค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องของงานและทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรที่รับช่วงงานแทนต้องใช้เวลาใน

การศึกษาเกี่ยวกับงานจึงทำให้ไม่มีความชำนาญโดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางนั้น ๆ หรือขาดอัตราการกำลังในการทำงาน หรือการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่และสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับบุคลากรที่ลาออกหรือโอนย้ายไปจากปัญหาการลาออก/โอนย้ายของบุคลากร อันจะเกิดผลกระทบให้แก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญและสนใจในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ในการให้การบริการสาธารณะและอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตของประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตย

ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาอันเป็นสาเหตุของการโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจะได้เล็งเห็นความสำคัญในการธำรงรักษา หรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นที่พึงของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาล ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการในการวิจัยนี้ หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์
พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาลเพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น
พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล
พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการทำงานในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี
การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นภายในเทศบาลเดียวกันโดยต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง
การโอน หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่ง
การลาออก หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นพนักงานในองค์กรนั้น ๆ หรือการสิ้นสุดตามสัญญาจ้าง
ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อใช้วิเคราะห์การโอนย้ายและลาออก ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม สุขภาพ
ปัจจัยความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อใช้วิเคราะห์การโอนย้ายและลาออก ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร และความเต็มใจในการทำงานต่อไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการโอนย้ายของข้าราชการ และการลาออกของพนักงานจ้าง กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Nigro (1988) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ วิธีในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถทั้งในด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล นั้นเป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้การพัฒนา ค้ำจุนรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเพื่อมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการโอนย้าย

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้ให้ความหมายของการโอนย้ายว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวราบ กล่าวคือ เป็นการมอบหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติ โดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม ปริมาณงานและ ความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งแตกต่างไปจากการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงงานในทางแนวดิ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก

Mobley (2003) ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพสมาชิกขององค์กร นั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเองและ 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึงการเกษียณอายุและการตาย

Pigors & Meyers (1973) ได้ให้ความหมายการลาออก หมายถึง การเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลง (Movement) ของบุคลากรในการเข้าและออกจากองค์กรโดยครอบคลุมการเข้าทำงาน (Job Accessions) และการออกจากงาน (Job Separations)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2546) ความผูกพันในองค์กร คือ ทักษะจิตที่สะท้อนความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยบุคคลจะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ยินดีทุ่มเท แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรและลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะนำไปสู่ความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยความรักความผูกพัน ความไว้วางใจเชื่อใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลเหล่านั้นล้วนพร้อมจะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรด้วยความจงรักภักดี และรู้สึกภาคภูมิใจหากได้เห็นว่าองค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความผูกพันเหล่านี้ทำให้บุคคลไม่มีความคิดในการโอนย้ายหรือลาออกจากองค์กร

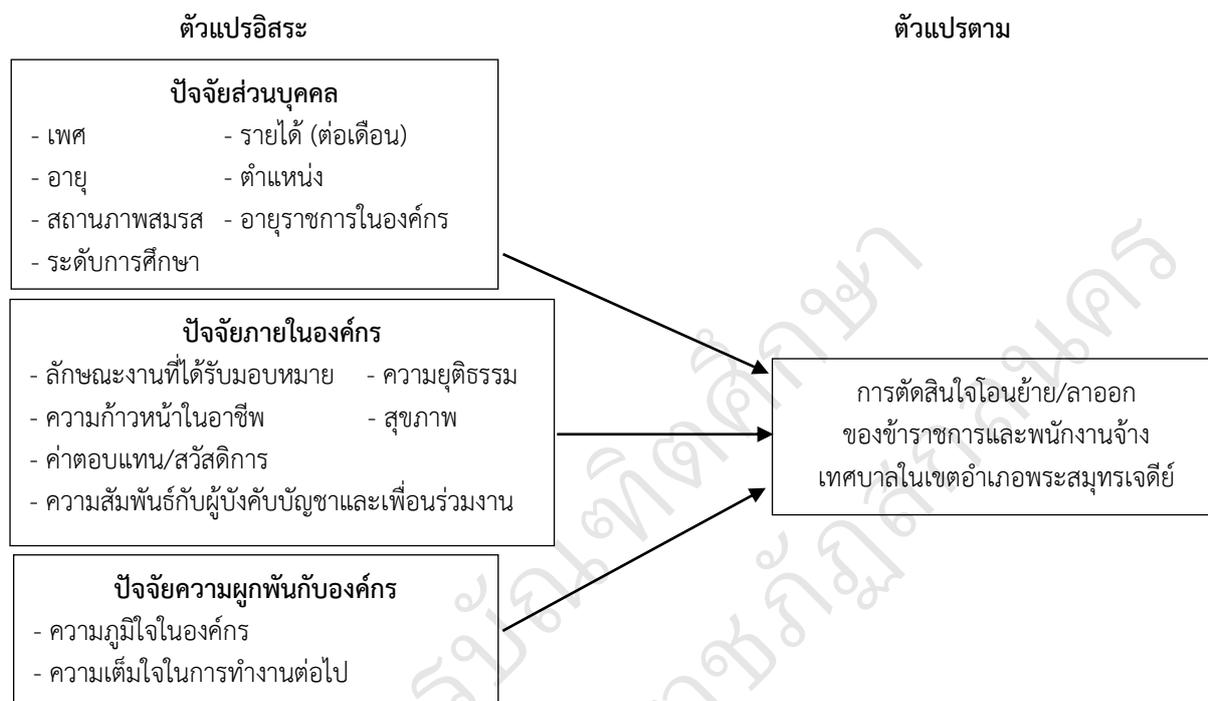
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

Peters & Waterman (2004) ได้ทำการศึกษาถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ (strategy) เป็นการวางแผนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความคงค้ำกายภาพในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
2. โครงสร้างองค์กร (structure) เป็นวิถีทางที่องค์กรถูกวางความสัมพันธ์ระหว่าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในรูปของผังองค์กร (organization chart) ขนาดการควบคุมการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจของผู้บริหาร รวมทั้งการกำหนดลำดับของการรายงานในรูปของสายการบังคับบัญชา (line of command)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) เป็นกิจกรรมประจำวันและกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จ กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงาน เหล่านี้จะเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ
4. บุคลากร (staff) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและความสามารถโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอเพียงกับกิจกรรมขององค์กรทั้งใน ด้านปริมาณ และศักยภาพ
5. รูปแบบ (style) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นลักษณะที่เฉพาะในแต่ละองค์กร และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่คนในองค์กรยอมรับรูปแบบวิธีการจัดการเหล่านี้ ได้แก่ การสั่งการการควบคุม การจูงใจ เป็นต้น รูปแบบเหล่านี้จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร
6. ทักษะความรู้ความสามารถ (skill) เป็นทักษะเฉพาะและสมรรถนะของบุคลากรที่ทำงานเพื่อองค์กรเป็นความโดดเด่น เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์รูปแบบ และระบบการทำงานขององค์กร

7. ค่านิยมร่วม (shared value) เป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันในการทำงานเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่ ความสำเร็จค่านิยมร่วม และเป้าหมายเดียวกันขององค์กรจะช่วยให้ การทำงานของบุคลากรมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างเป็นทีมเดียวกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวนทั้งสิ้น 291 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน แยกเป็น กลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 108 คน และแยกเป็น กลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จำนวน 60 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างกำหนดตามแนวคิดของ Taro Tamane (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ปีพมาภรณ์ กุสุมภ์, 2560)

$$n = \frac{291}{1 + 291 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{291}{1.73}$$

$$N = 168 \text{ คน}$$

แทนค่า n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือ ยอมรับให้คลาดเคลื่อนได้ 5% หรือ 0.05 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 ชุด เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาการโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ และได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้ขอบข่ายของการโอนย้าย/ลาออก
2. กำหนดขอบเขตของข้อความจากตัวแปรที่จะศึกษา
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและปรับปรุงเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ และประสบการณ์ทางด้านภาวะผู้นำและทางด้านการเมืองการปกครองจะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อเป็นการทดสอบหาความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ ดร.ธีรวัชร พุ่มดารา (ด้านเนื้อหา) อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์ (ด้านระเบียบวิธีวิจัย) อาจารย์ ดร.ศิริธัญญา ศิริธัญนันท์ (ด้านสถิติ)
5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการทดสอบกับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 168 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในสำนัก/กองต่าง ๆ ภายในเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ และเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า โดยใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 – มิถุนายน 2567 โดยสามารถเก็บแบบสอบถามที่ได้ครบตามจำนวนเพื่อนำไปวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านภาวะผู้นำและทางด้านการเมืองการปกครอง จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา แจกแจงค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่ง อายุราชการในองค์กร ผลการตัดสินใจทุกข้อคำถาม +1

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการขอโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 9 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านความยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ ด้านสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ ผลการตัดสินใจทุกข้อคำถาม +1

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการขอโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร จำนวน 6 ข้อ ด้านความเต็มใจในการทำงานต่อไป จำนวน 5 ข้อ ผลการตัดสินใจทุกข้อคำถาม +1

ส่วนที่ 4 การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ผลการตัดสินใจทุกข้อคำถาม +1

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นด้วยสูตรของ Cronbach โดยต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้มีค่า 0.823

3. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง อายุราชการในองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม สุขภาพ ซึ่งจัดลำดับการวัดข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งกำหนดค่าระดับการให้ความสำคัญตามหลักเกณฑ์โดยนำมาวิเคราะห์สถิติอย่างง่าย ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ศึกษาคะแนนข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน

4. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์คำถาม เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้าง ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.826 เรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.52 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน ท่านคิดว่าหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีกว่า และหน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.46 และ 3.11 ตามลำดับ

1.2 ด้านความยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.23 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของหน่วยงานมีความเหมาะสม ยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีความยุติธรรมลำเอียง และในองค์กรของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้ด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ 2.67 ตามลำดับ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.08 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานมากเกินไป จนต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบอยู่เสมอ ท่านไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านไม่มีความคิดที่จะทำงานนี้ในระยะยาวหรือเกษียณอายุ ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ท่านไม่สามารถนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ท่านไม่สามารถวางแผนการปฏิบัติงานใน ส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความซ้ำซาก น่าเบื่อไม่มีความท้าทาย และท่านไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.15, 3.12, 3.01, 3.01, 2.98, 2.97 และ 2.85 ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.01 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ที่โอนย้าย/ลาออก เจริญก้าวหน้าดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ไม่มีความก้าวหน้า ท่านกำลังจะโอนย้าย/ลาออกเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานหรือเพื่อต้องการศึกษาต่อและท่านไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงาน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.20, 2.97 และ 2.52 ตามลำดับ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2.27 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน

ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่มีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านไม่สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ร่วมรับผิดชอบในงานที่เกิดความผิดพลาด ท่านไม่ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้คำแนะนำและคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาไม่สอนงานและให้ปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29, 2.27, 2.15, 2.15, 2.07, 2.03 และ 1.96 ตามลำดับ

1.6 ด้านสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 1.40 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46 รองลงมา ได้แก่ ท่านกำลังจะโอนย้าย/ลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพ เช่น ป่วยโรคเรื้อรัง ทูพพลภาพ มลภาวะเป็นพิษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.694 เรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.667 ในขณะที่รายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะแก้ต่างเสมอหากมีบุคคลกล่าวหาหน่วยงานในเรื่องที่ไม่เป็นความจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา ได้แก่ ท่านทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ท่านคิดว่าองค์กรนี้อ่อน อยู่ด้วยกันเสมือนคนในครอบครัว ท่านคิดว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ท่านคิดว่า การตัดสินใจเลือกเข้ามาในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.99, 3.96, 3.88 และ 3.83 ตามลำดับ

2.2 ด้านความเต็มใจในการทำงานต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.13 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเต็มใจที่ปฏิบัติงานต่อไป เนื่องจากการแข่งขันสูง งานหาใหม่ยาก และเกรงกลัวระบบอุปถัมภ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ ท่านเต็มใจที่ปฏิบัติงานต่อไป เนื่องจากผูกพันกับองค์กรผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นวันหยุดราชการ หรือการทำงานล่วงเวลา ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีที่เพื่อนร่วมงาน ลาออก โอนย้าย หรือลางาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.13, 4.12 และ 4.05 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้าง ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.825 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกไม่ชอบงานใด ๆ บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกไม่อยากมาทำงานบ่อยครั้ง ท่านวางแผนจะลาออก/โอนย้าย ภายใน 1-2 ปี ข้างหน้า ท่านมีความคิดจะยื่นใบลาออก/โอนย้ายเร็ว ๆ นี้ ท่านสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งว่างจากหน่วยงานอื่นบ่อยครั้ง ท่านมีความคิดจะโอนย้าย/ลาออกเนื่องจากมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55, 2.52, 2.45, 2.39 และ 2.10 ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุราชการในองค์กรแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า

4.1 เพศ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกันผลการทดสอบความแตกต่างรายด้าน ดังนี้

4.1.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุราชการในองค์กร แตกต่างกันมีการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า

1. เพศ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. อายุ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. สถานภาพสมรส ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. ระดับการศึกษา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
5. รายได้ (ต่อเดือน) ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
6. ตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
7. อายุราชการในองค์กร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีอายุราชการในองค์กร แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม ด้านสุขภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานต่อไป พบว่า

1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่หากงานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากเกินไป อาจเกิดภาวะความเครียดแก่บุคลากรได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper (1976 อ้างถึงใน สุพิชา สรงประเสริฐ, 2564) ที่กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต และยังส่งผลต่อการทำงานอีกด้วย โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมีหลากหลาย เช่น ปริมาณงานบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า งานราชการมีความก้าวหน้า และความมั่นคง บุคลากรทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของตนไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการหรือพนักงานจ้าง องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และกำหนดวิธีการ นโยบายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จากงานวิจัยของ สุขานันท์ พรหมจันทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานต้องการแสดงให้เห็นถึงโอกาสของการเติบโตในหน้าที่การงานต้องมีการแสดง Career Path ที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับศักยภาพการทำงาน ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายของตนเองชัดเจนขึ้น รวมไปถึงวิธีการไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ ตลอดจนนโยบายที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมองเห็นอนาคต และอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป

3. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าการราชการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับงานเอกชนในปัจจุบัน แต่บุคลากรในองค์กรมีความเห็นว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ยังไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Lawler (1971) ได้กล่าวว่า การเกิดความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน นับตั้งแต่ การปฏิบัติงานต่ำ (Poor job performance) การนัดหยุดงาน (Strikes) การร้องทุกข์ การลาออกความไม่พึงพอใจในงาน และความผิดปกติของจิตใจ โดยเมื่อการจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสนิทสนมเป็นกันเอง แต่ในอนาคตหากเกิดปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะส่งผลกระทบต่อประสานงาน และการทำงาน ติดขัด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hellriegel, Slocum & Richard (1998) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ลูกน้อง และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์กรปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานผลที่ตามมา คือ ทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจและจะรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงาน

5. ด้านความยุติธรรม จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมในระดับปานกลาง ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนของหน่วยงานมีความเหมาะสม ยุติธรรม สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าได้ค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้น ความลำเอียง การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรที่ไม่เท่าเทียม มักเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งต่อองค์กรและเป็นผลเสียมากกว่าผลดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Hickman and Silva (1984) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาการลาออกของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างาน โดยการปฏิบัติต่อพนักงานโดยขาดความยุติธรรมส่งผลให้ พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งอาจ สืบเนื่องไปถึงการลาออกหรือโอนย้ายได้

6. ด้านสุขภาพ จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีแนวคิดที่จะโอนย้าย/ลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพในระดับน้อย แต่สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ หากมีความเครียด ไม่ดูแลสุขภาพร่างกาย ไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและการปฏิบัติงานในระยะยาวได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper (1976) อ้างถึงใน สุพิชา สรงประเสริฐ, (2564) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกายการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงทำให้บุคคลมีความเครียดระดับสูงด้วย เนื่องจากต้องระมัดระวังและเตรียมพร้อมสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

7. ด้านความภูมิใจในองค์กร จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างไร เพื่อเป็นกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2546) ได้ศึกษาว่า หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยความรัก ความผูกพัน ความไว้วางใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคคลเหล่านั้น ล้วนพร้อมจะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรด้วยความจงรักภักดี และรู้สึกภาคภูมิใจหากได้เห็นว่าองค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความผูกพันเหล่านี้ทำให้บุคคลไม่มีความคิดในการโอนย้ายหรือลาออกจากองค์กร

8. ด้านความเต็มใจในการทำงานต่อไป จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความเต็มใจในการทำงานต่อไป มีหลายปัจจัยที่จะต้องคงอยู่ เช่น ผูกพันกับองค์กร สภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่จำเป็นต้องมีเงินเดือนเพื่อการดำรงชีพ โอกาสในการได้งานใหม่มีน้อยเพราะการแข่งขันสูง และระบบอุปถัมภ์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mowday (1982) ได้ศึกษาว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรในระดับสูง และจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีความเชื่อว่าภาระงานที่ตนได้รับจะเป็นตัวเชื่อมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่

1. การจัดให้มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ กรณีมีความจำเป็นในการปรับปรุงอัตรากำลัง มีการทบทวนกระบวนการทำงานและวิเคราะห์ปริมาณงานให้เหมาะสม

2. การส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การสอนงาน ระบบที่เลี้ยงสนับสนุนให้ข้าราชการได้โยกย้ายภายในองค์กรเพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ และสนับสนุนให้พนักงานจ้าง ได้มีโอกาสในกระบวนการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น

3. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร แบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวความคิดมุมมอง ผู้บังคับบัญชามีคำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

4. การศึกษาพฤติกรรมใช้ชีวิตของบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ติดตาม ประเมินผล และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเพื่อปรับปรุงพัฒนานโยบายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก และศึกษาการโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาล ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหา และหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดอัตราการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้างได้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของข้าราชการและพนักงานจ้างในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.826 ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้าง ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.694 การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของข้าราชการและพนักงานจ้างในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.825 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกไม่ชอบงานใด ๆ บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกไม่ชอบมาทำงานบ่อยครั้ง ท่านวางแผนจะลาออก/โอนย้าย ภายใน 1-2 ปี ข้างหน้า ท่านมีความคิดจะยื่นใบลาออก/โอนย้ายเร็ว ๆ นี้ ท่านสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งว่างจากหน่วยงานอื่นบ่อยครั้ง ท่านมีความคิดจะโอนย้าย/ลาออก เนื่องจากมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55, 2.52, 2.45, 2.39 และ 2.10 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุราชการในองค์กร แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุราชการในองค์กร แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะต่อเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1.1 เชีงนโยบาย ผู้บริหารควรทบทวนลักษณะงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของแต่ละบุคคลให้

ความสำคัญกับทุกกระบวนการงาน

1.1.2 เชีงปฏิบัติ วางแผนอัตรากำลัง โดยให้มีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มีบุคลากรที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล มีนโยบายการรับพนักงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ หรือความถนัดของบุคคล และจัดทำคู่มือการทำงานของแต่ละตำแหน่งและของหน่วยงานไว้เป็นฐานข้อมูลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการการทำงานต่าง ๆ และดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และไม่ปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.2.1 เชีงนโยบาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ซึ่งแนะบุคลากรให้ทราบถึงข้อบกพร่อง และหาวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 เชิงปฏิบัติ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้พัฒนาทักษะความรู้ให้บุคลากรสามารถเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้เต็มศักยภาพ จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง

1.3 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.3.1 เชิงนโยบาย การบริหารค่าตอบแทนยึดหลักความยุติธรรมและความเท่าเทียม เชื่อมโยงกับผลสำเร็จของงาน

1.3.2 เชิงปฏิบัติ เปรียบเทียบอัตราการเพิ่มค่าตอบแทนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด และพื้นที่ใกล้เคียงกันให้ได้รับการเพิ่มค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.4.1 เชิงนโยบาย ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีอิสระมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น

1.4.2 เชิงปฏิบัติ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา กำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่มีการซ้ำซ้อนข้ามสายบังคับบัญชา

1.5 ด้านความยุติธรรม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.5.1 เชิงนโยบาย ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของหน่วยงานมีความเหมาะสมยุติธรรมตามความเป็นจริง อาจให้มีการนำเสนอผลงานเชิงประจักษ์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจงในจุดบกพร่อง และแนะนำให้บุคลากรแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

1.5.2 เชิงปฏิบัติ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของหน่วยงานอย่างชัดเจน และเปิดเผย

1.6 ด้านสุขภาพ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.6.1 เชิงนโยบาย ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน สร้างพื้นที่สีเขียวให้เกิดความผ่อนคลายลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

1.6.2 เชิงปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาสุขภาพ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมสร้างความตระหนักให้รักสุขภาพ กิจกรรมพักออกกำลังกายระหว่างการทำงาน กิจกรรมการสะสมคะแนนการใช้บันไดแทนลิฟต์ จัดสถานที่พักผ่อนให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย

1.7 ปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.7.1 เชิงนโยบาย ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารและสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร การได้รับคำชื่นชมจะช่วยเพิ่มความภูมิใจในตนเองและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ยังต้องรับรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของบุคลากรได้อีกด้วย เช่น ภาวะความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

1.7.2 เชิงปฏิบัติ จัดกิจกรรมกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม การมอบโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน การรับประทานอาหารร่วมกัน มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้กับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ให้คำติชมอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรทราบว่าควรพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขอย่างไร

1.8 ปัจจัยด้านความเต็มใจในการทำงานต่อไป มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.8.1 เชิงนโยบาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพของบุคลากรเมื่อมีอายุงานมากขึ้น จัดให้มีโครงสร้างเงินเดือนที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ไม่ให้ตัดสินใจลาออกเมื่อได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า

1.8.2 เชิงปฏิบัติ สํารวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และองค์กรวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การคงอยู่ของข้าราชการและพนักงานจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการสำรวจระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น หากมีผู้ที่สนใจในการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าว ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในรายบุคคลมากยิ่งขึ้น

2.2 ขอบเขตในการวิจัยเจาะจงเฉพาะเทศบาลในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์เท่านั้น ซึ่งเทศบาลในแต่ละพื้นที่มีบริบทการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทแตกต่างกันได้ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคต ควรกำหนดขอบเขตการวิจัยให้กว้างมากขึ้น เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาในภาพรวมว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม.

การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*

พุทธศักราช 2560. เข้าถึงได้จาก

https://old.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=53431&filename=index. 19 ตุลาคม 2566.

เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์. (ม.ป.ป.). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี*. เข้าถึงได้จาก

<https://phrasamutjedee.go.th/public/list/data/datacategory/catid/4/menu/1196>. 19 ตุลาคม 2566.

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า. (ม.ป.ป.). *แผนอัตรากำลัง*. เข้าถึงได้จาก http://www.laemfhapa.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1459:-3---2567-2569&catid=21:2019-09-01-12-19-05&Itemid=23.

19 ตุลาคม 2566.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โพรเพซ.

สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). *การศึกษานโยบายความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ*. สารนิพนธ์ กจ.ม.

กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุพิชา สรงประเสริฐ. (2564). *การศึกษานโยบายที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชัน*

วายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียด แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ. ปริญญาโท ศศ.ม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์. (2566). *ประกาศเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ เรื่อง การโอน(ย้าย) พนักงาน*

เทศบาล, ลงวันที่ 3 เมษายน 2566.

สำนักงานเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า. (2566). *ประกาศเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เรื่อง การโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล*,

ลงวันที่ 13 มกราคม 2564.

Hellriegel, Don., Slocum, John W., & Woodman, Richard W. (1998). *Organizational behavior*. South-Western College Publishing.

Hickman, C.R. and Silva, M.A. (1984). *Creating excellence*. New York: New American library.

Lawler, E.E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological viewpoint*. New York: McGraw-Hill.

Mobley, William Hodges. (2003). *Employee Turnover, Causes, Consequence Control*. Texas: Addison Wesley.

Mowday, Porter and Steers. (1982). *Employee and Turnover*. New York: Academic Press.

- Nigro, Felix A. and Lloyd G. Nigro., (1977). *The New Public Personnel Administration*. Illinois: F.E.Peacock Publishers.
- Peters, T.J., & Waterman, R. H. Jr. (2004). *In Search of Excellence*. (2nd ed). (N.p).
- Pigors, P. & Myers, C.A. (1973). *Personnel administration: A point of view and a Method*. (7th ed). New York: McGraw-Hill.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model)

AN EVALUATION OF THE BASIC SEWING TRAINING CURRICULUM AT B4LAO TRAINING CENTER,
SAVANNAKHET PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC, USING THE CIPP MODEL

สิรินุช สุริยะคำ^{1*}, สุวิสาข์ จรัสกมลพงษ์² และ พิจิตรา ธงพานิช¹

Sirinuch Suriyakham^{1*}, Suwisa Jarutkamolpong² and Pichitra Thongpanit¹

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48000

²สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48000

¹Program in Curriculum and Instruction Program, Faculty of Education,
Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, 48000, Thailand

²Program in Computer Education Program, Faculty of Education,
Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, 48000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: sirinuch.nan@gmail.com

รับบทความ 13 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 15 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 27 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว แขวงสะหวันนะเขต โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ดังนี้ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร 2 คน ครูผู้สอนวิชาชีพตัดเย็บ 1 คน คณะกรรมการมูลนิธิ 1 คน ผู้เรียนที่กำลังศึกษา 5 คน และศิษย์เก่า 33 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บริบท หลักสูตรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่ใช้ได้จริง รองรับตลาดแรงงานและชุมชน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 2) ปัจจัยนำเข้า ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ ผู้เรียนตั้งใจพัฒนาทักษะจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3) กระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ครบทุกด้าน มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับผู้เรียน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และ 4) ผลผลิต ผู้เรียนและศิษย์เก่ามีพัฒนาการด้านทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

คำสำคัญ: การประเมินหลักสูตร, วิชาชีพ, รูปแบบประเมินแบบชิปปี้

ABSTRACT

The purposes of this research were to evaluate the Basic Sewing Vocational Curriculum at the B4Lao Training Center in Savannakhet Province through the CIPP Model, comprising context, input, process and product. The research sample consisted of 42 participants, including two administrators, one sewing instructor, one foundation committee member, five current students, and 33 alumni. The data collection tools included structured interviews and a set of questionnaires. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research results revealed that: 1) Context: The developed curriculum promoted practical skill development aligned with labor market and community needs and was rated overall at a high level of appropriateness, with a mean score of 4.33; 2) Input: Instructors demonstrated expertise, while students showed commitment to skill enhancement and effective resource management, which was rated overall at a high level of appropriateness, with a mean score of 3.95; 3) Process: The developed curriculum supported learning management in all aspects characterized by flexibility and alignment with students' needs and was rated overall at a high level of appropriateness, with a mean score of 4.31; and 4) Product: Students and alumni showed significant improvement in sewing skills and personal development, enabling them to pursue their careers effectively, with an overall appropriateness rated at a high level, with a mean score of 3.83.

Keywords: Curriculum Evaluation, the Basic Sewing Vocational Curriculum, CIPP Model

บทนำ

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจนถึงปี ค.ศ. 2030 ไว้ว่า ให้พลเมืองลาวทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนมีการพัฒนาเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความรู้ความสามารถ เป็นมีอาชีพ เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า สามารถเชื่อมโยงกับนานาชาติได้ และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดจนถึงปี ค.ศ. 2025 โดยเน้นและเห็นความสำคัญในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอนของสามัญศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน 2) ปรับปรุงคุณภาพบุคลากรครูโดยการสร้างและยกระดับ 3) สร้างและพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคม 4) ปรับปรุงด้านบริหารและคุ้มครองการศึกษาโดยพัฒนาความสามารถของผู้บริหารศึกษาและกีฬาในแต่ละชั้น และ 5) ปรับปรุง พัฒนากีฬาต่าง ๆ ให้พลเมืองลาวมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2515, หน้า 9-10) และได้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทุกระดับชั้นเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก โดยเฉพาะหลักสูตรของอาชีวศึกษามุ่งเน้นในเรื่องฝีมือแรงงาน ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างตัดเย็บ ช่างก่อสร้าง ช่างจักรกล และอื่น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2016, หน้า 3) รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้กำหนดทิศทางและหน้าที่รวมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 5 ปี ครั้งที่ 9 สรุปได้ว่า ทางรัฐบาลพยายามพัฒนากำลังฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ พัฒนาคนให้มีความรู้และความสามารถในหลาย ๆ วิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเพื่อประกอบส่วนในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยปรับปรุงหลักสูตรและสร้างโอกาสให้เข้าเรียนอาชีวศึกษา การตัดสินใจในการพัฒนาประเทศสร้างกำลังแรงงานให้มีฝีมือ มีระเบียบวินัย ขยันและอดทน พัฒนาผู้ประกอบการ สร้างนักวิชาการและผู้ชำนาญงานสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในองค์กรของรัฐบาล วิสาหกิจ และผู้ประกอบการ และยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับภาคพื้นและสากล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (กระทรวงแผนงานและการลงทุน, 2021, หน้า 11-14) ดังนั้น การมุ่งเน้นพัฒนาระบบอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างคนให้มีความหลากหลายทางด้านระดับความรู้ ทักษะความสามารถและหลายสาขาวิชาชีพ สร้างผู้ที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน เพื่อให้มีความสามารถสนับสนุนในการพัฒนาและสร้างประเทศชาติ สามารถและดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด ควบคู่กันนั้นต้องมีการพัฒนาและคุ้มครองศูนย์บริการทางเทคนิค เพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพ และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศในแต่ละระยะได้ ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้น ให้มีคุณลักษณะและทักษะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2016) การศึกษาของลาวได้มีจุดพิเศษที่เป็นลักษณะเฉพาะของลาวที่เรียกว่า ลักษณะของการศึกษา 3 ลักษณะ และ 5 หลักมูลการศึกษา โดยเน้นถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน สร้างคนรุ่นใหม่ให้พัฒนารอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ใน 5 หลักมูลการศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัญญาศึกษา 2) คุณสมบัติศึกษา 3) แรงงานศึกษา 4) พลศึกษา และ 5) ศิลปศึกษา โดยเฉพาะแรงงานศึกษา เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ มีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความรู้วิชาเฉพาะวิชาชีพพื้นฐาน นำใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นอาชีพมาจากเชื้อสายของครอบครัวหรือท้องถิ่น มีทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพดิน ความสนใจและความสามารถของตนเอง มีทักษะในการสื่อสาร

ทักษะในการทำงาน การจัดการ การแก้ปัญหาทำงานเป็นทีม มีหัวคิดสร้างสรรค์ในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าสู่แรงงานเพื่อพัฒนาอาชีพและปรับปรุงคุณภาพชีวิต มีคุณสมบัติ ทักษะและค่านิยมที่ดีต่อการออกแรงงาน มีความขยัน ประหยัดและประกอบอาชีพที่สุจริต และรู้จักทำการผลิต นำใช้ และปกป้องรักษาผลผลิตที่ได้จากการประกอบอาชีพหรือออกแรงงาน เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2013, หน้า 1-35)

การตัดเย็บเป็นภูมิปัญญาที่มีการถ่ายทอดความรู้ตั้งแต่โบราณจากรุ่นสู่รุ่น มีการออกแบบอย่างประณีต ละเอียด สวยงาม และเหมาะสมกับโอกาสที่สวมใส่ เพื่อใช้สำหรับในการนุ่งห่มในชีวิตประจำวันทั้งชายและหญิง สามารถสวมใส่ตั้งแต่ เด็กเล็ก ๆ จนถึงผู้อาวุโส ในการตัดเย็บมีทั้งการเย็บด้วยมือ และเครื่องจักรเย็บผ้า การตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นที่นิยมกันมาก โดยเฉพาะที่ สปป.ลาว ผู้หญิงทุกคนต้องนุ่งผ้าซิ่นเพราะเป็นวัฒนธรรมของชนชาติลาวที่มาตั้งแต่โบราณ ผู้หญิงจะรับผิดชอบด้านการผลิตเครื่องนุ่งห่มของครอบครัวที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ในการแต่งกายของผู้หญิงลาว มีการนุ่งผ้าซิ่นและสวมเสื้อผ้าวลาว ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การสวมใส่อยู่บ้าน ไปทำบุญที่วัด สวมใส่ไปงานต่าง ๆ ตามโอกาส นอกจากนี้ยังมีการนุ่งผ้าที่เป็น เครื่องแบบ เช่น เครื่องแบบนักเรียนและนักศึกษา เครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจัดว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันที่ต้องสวมใส่ สำหรับผ้าวลาวมีตั้งแต่ ผ้าฝ้าย ผ้าทอลวดลายต่าง ๆ จนถึงผ้าไหมลาวที่มีราคาแพง โดยผู้ที่สามารถตัดเย็บได้จะต้องมีความรู้ ทักษะความชำนาญในการตัดเย็บ ต้องได้รับการถ่ายทอดมาจากผู้ที่มีความรู้ทางด้านตัดเย็บหรือครูวิชาชีพตัดเย็บ จากการศึกษาชนชาติลาวเป็นผู้ที่มีฝีมือในการทอผ้า ตัดเย็บเป็นเลิศ เนื่องจากต้องมีการถวายบรรณาการให้แก่อาณาจักรล้านช้างมานานหลายศตวรรษ ในปัจจุบันผ้าไหมลาวเป็นสินค้าและเอกลักษณ์ประจำชาติลาว ทักษะต่าง ๆ ในการทอผ้า ตัดเย็บ เสื้อผ้า จึงเป็นมรดกที่ถ่ายทอดไปจากคนรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง (ดวงเดือน บุนยะลง, ม.ป.ป., สัมภาษณ์ อ้างถึงใน วรณฉัตร เทวบุญย์, ม.ป.ป., หน้า 5-6) หลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บเป็นหลักสูตรที่ได้รับความนิยมในการเรียนของผู้เรียนโดยเฉพาะผู้หญิงลาว เป็นเอกลักษณ์ของชาติที่จะสืบทอดและสานต่อวัฒนธรรมอันดีงามนี้ไว้ ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนกับผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง ในการตัดเย็บเสื้อผ้า หรือผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในการตัดเย็บเสื้อผ้า สำหรับในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่หลายแห่งในทั่วประเทศที่ได้รับการรับรองและสังกัดกับกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคและวิชาชีพ โรงเรียน และ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ แต่ละแห่งมีค่าเรียนที่ไม่แพงและมีทุนการศึกษาให้ผู้เรียนโดยตรง และได้การรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แต่สำหรับร้านตัดเย็บเอกชนที่เป็นทำธุรกิจส่วนตัว จะมีค่าเรียนที่ค่อนข้างสูง ได้รับประกาศนียบัตรจากทางร้าน แต่ไม่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สำหรับแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสถานศึกษาที่เรียนในหลักสูตรตัดเย็บที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา มีจำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคและวิชาชีพ แขวงสะหวันนะเขต เปิดหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บชั้นกลาง และศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว เปิดในระดับหลักสูตรวิชาชีพขั้นต้นหรือพื้นฐาน เป็นศูนย์ฝึกอบรมท้องถิ่นขนาดเล็ก สังกัดการศึกษานอกระบบที่ขึ้นตรงกับกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยอาชีวศึกษาในลาวได้จัดประเภทของสถานอาชีวศึกษามี 4 ประเภทดังนี้ 1) ศูนย์ฝึกอบรม 2) โรงเรียน 3) วิทยาลัย และ 4) สถาบัน (สภาแห่งชาติ, 2019, หน้า 6) ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ได้จัดอยู่ในสถานอาชีวศึกษาประเภทที่ 1 เป็นสถานที่ฝึกอบรมรวมทั้งหน่วยแรงงาน ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อสร้าง บำรุง และยกระดับทางด้านวิชาเฉพาะหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง

หลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะในด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า โดยเน้นการพัฒนาทักษะทั้งในด้านความคิดสร้างสรรค์ การลงมือปฏิบัติ และสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอาชีพหรือสร้างรายได้ในอนาคต หลักสูตรนี้มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ตอบสนองของตลาดแรงงาน และสามารถตรงในการใช้ชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง การประเมินหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ทำให้ได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ความจำเป็น ความต้องการของประชากรที่เป็นเป้าหมายผู้เรียนของหลักสูตร ได้ทราบถึงแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการของหลักสูตร ทราบผลการนำหลักสูตรไปใช้ และทราบเกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตร (Oliva, 2009, p. 409 อ้างถึงใน วารินทร์ แก้วอุไร, 2564, หน้า 288-289) การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร (สุเทพ อ่วมเจริญ, 2555, หน้า 174) หรือการประเมินหลักสูตรเปรียบเสมือนกระจกสะท้อนคุณภาพของการดำเนินการของหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพในการตัดสินใจตามประเด็นต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ที่จะได้ข้อมูลและนำผลมาประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น (มารุต พัฒผล, 2558, หน้า 29) การประเมินหลักสูตรยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรที่จัดทำนั้นตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และตลาดแรงงาน รวมทั้งยังช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับข้อมูลที่

จำเป็นสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ พิรัชช์ บุญศิริ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคิดเห็นต่อการประเมินในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก และจันทิมา มณีวัน (2566, หน้า 75–76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินรายวิชาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับ 2 วิชา: วัดกำลังไฟฟ้าตามรูปแบบของโรเบิร์ต แฮมมอนด์ พบว่า ผลการประเมินหลักสูตร โดยแยกตามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายแสดงออกตามลำดับ ดังนี้ ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักศึกษาโดยรวมทุกด้านมีความสอดคล้องในระดับดี และสรุปจากความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ใช้งาน และศิษย์เก่าโดยการสัมภาษณ์และสอบถาม สามารถสรุปได้ ดังนี้ มิติด้านการสอน: เนื้อหาของรายวิชา ความรู้ความสามารถ ทักษะของนักเรียน มีความเหมาะสมแล้ว แต่ควรเอาใจใส่ในพฤติกรรมของผู้เรียนในช่วงฝึกงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความกล้าหาญในการถามและตอบ การค้นคว้าหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ในการฝึกงาน สำหรับมิติด้านการสอน: ครูผู้สอนต้องสร้างชุดการสอนสำหรับฝึกปฏิบัติ สร้างสื่อการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่มีการส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการวัดและประเมินผู้เรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หัวข้อใหม่ในการประเมินหลักสูตรได้มีนักวิชาการทางการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการประเมินที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ พิจิตรา ธงวานิช (2565, หน้า 226–227) ได้กล่าวว่า รูปแบบของการประเมินหลักสูตรแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ 2) รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตร โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ 2.1) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก เป็นการประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยอย่างไร พิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของ แฮมมอนด์ (Robert L. Hammond) 2.2) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมายเป็นการประเมินที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง ไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาประเมิน ได้แก่ รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริเวน (Michael Scriven) 2.3) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วน ในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรโดยมีเกณฑ์ตัดสิน ได้แก่ รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค (Robert E. Stake) และ 2.4) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ เน้นการทำงานอย่างมีระบบทั้งในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลจากการวิเคราะห์ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีแนวทางในการตัดสินใจ ได้แก่ รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Malcom Provus) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของดอริสโกว์ (Doris T. Gow) ซึ่งรูปแบบของการประเมินมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เหมือนกันนั้น คือ การมีเป้าหมายที่มุ่งที่ประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยสะท้อนถึงคุณภาพของหลักสูตร รวมถึงสร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด

ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีพอร์ลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้เปิดทำการเปิดหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560 แต่ยังคงขาดการประเมินหลักสูตรว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องและบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรมากน้อยเพียงไร ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ดูแลทางด้านวิชาการของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีพอร์ลาว มีความสนใจอยากจะทำนงงานในความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านหลักสูตรและการสอน รวมทั้งอยากจะทำการศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และในการประเมินหลักสูตรในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971, pp. 128–142 อ้างถึงใน วารรัตน์ แก้วอุไร, 2564, หน้า 309–310) เป็นรูปแบบที่เหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการบรรยาย หาข้อมูลและการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางเลือก โดยประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินบริบท (Context) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Product) ของหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ซึ่งทางศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีพอร์ลาว มีความมุ่งหวังในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้มีความรู้ ทักษะความสามารถที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน เพื่อสร้างให้ผู้เรียนได้มีอาชีพและยกระดับความสามารถเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งเพื่อตอบสนองต่อแรงงานของตลาดทั้งภาคพื้นและสากลอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านต่อไปนี้

1. บริบท
2. ปัจจัยนำเข้า
3. กระบวนการ
4. ผลผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาและตัดสินใจว่าหลักสูตรได้ดำเนินตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้หรือไม่ รวมทั้งเพื่อหาสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินใจหรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องจุดหมายของหลักสูตร และมีคุณภาพ โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP MODEL) มี 4 ด้าน ดังนี้

บริบท (Context) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร วัสดุทัศนของอาชีวศึกษา วัสดุทัศน พันธกิจและแผนงานของศูนย์ และความต้องการของชุมชน

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานหลักสูตร เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นการประเมินคุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะของครูผู้สอน ความพร้อมของครูผู้สอน สื่อการสอน สถานที่เรียนและงบประมาณ

กระบวนการ (Process) หมายถึง กระบวนการของการนำใช้หลักสูตรหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

ผลผลิต (Product) หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำใช้หลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและศิษย์เก่า

วิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน หมายถึง วิชาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตัดเย็บในขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการตัดเย็บผ้าชิ้นสำเร็จรูป และเสื้อแบบต่าง ๆ เมื่อจบแล้วมีความรู้ความชำนาญสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพตัดเย็บได้หรือต่อยอดในการเรียนระดับที่สูงขึ้นไปได้

ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 52 หน่วยที่ 5 บ้านโพนสะอาด นครโกสอพนมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จดทะเบียนขึ้นกับแผนกการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แขวงสะหวันนะเขต แต่เดิมมีชื่อว่า ศูนย์ฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และวิชาชีพ ปีฟอร์ลาว ได้ทำการเปลี่ยนชื่อในปี พ.ศ. 2566

คณะผู้บริหาร หมายถึง คณะบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ทำหน้าที่ช่วยเหลือในการบริหารและพิจารณาให้ความเห็นชอบ เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และผู้จัดการ

คณะกรรมการมูลนิธิ หมายถึง คณะบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ในมูลนิธิร่วมมือส่งเสริมและพัฒนา (ADF) เป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร โดยเป็นผู้หาทุนสนับสนุนให้กับศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ทำหน้าที่ช่วยเหลือในการหาทุนสนับสนุนด้านการศึกษา

ครูผู้สอนวิชาชีพตัดเย็บ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนวิชาชีพตัดเย็บ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560-2567 ซึ่งครูผู้สอนได้ทำปฏิบัติการสอนมาแล้ว จำนวน 11 รุ่น

ผู้เรียนที่กำลังศึกษา หมายถึง บุคคลที่กำลังศึกษาวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ในปี พ.ศ. 2567 มีอายุระหว่าง 15-25 ปี

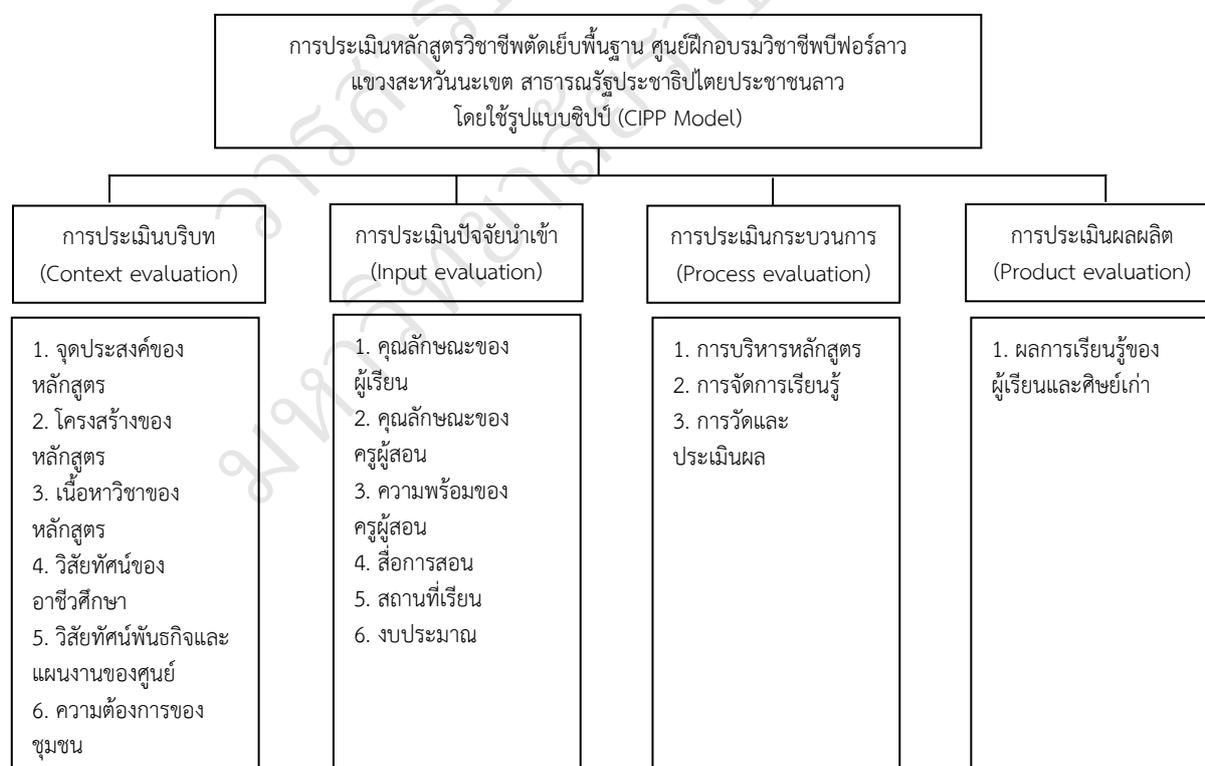
ศิษย์เก่า หมายถึง บุคคลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2567

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ 1) เอกสาร 3 ลักษณะและ 5 หลักมูลการศึกษาของลาว เป็นกรอบสำคัญในการชี้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของลาว 2) วิสัยทัศน์ถึงปี 2030 ยุทธศาสตร์ถึงปี 2025 ของแผนพัฒนาแผนงานการศึกษาและกีฬา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน 3) กฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษา ซึ่งสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาวิชาชีพอย่างครอบคลุมและยั่งยืน 4) แผนพัฒนาแผนงานการศึกษาและกีฬาระยะ 5 ปี กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แขวงสะหวันนะเขต เป็นแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาในระดับภูมิภาค ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรของนักการศึกษาและนักวิชาการ เช่น Stufflebeam (1971) Good (1945) Taba (1962) มาร์ต พัฒนา (2558) วารินทร์ แก้วอุไร (2564) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2551) พิจิตรา ธงวานิช (2565) โดยพบว่า ความหมายของการประเมินหลักสูตรมีความคล้ายคลึงกัน รวมทั้งจุดประสงค์ในการประเมินมีความสอดคล้องกัน โดยรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ รูปแบบการประเมินแบบซิปปี้ (CIPP Model) ของ Stufflebeam (1971) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีการเก็บข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) โดยการประเมินหลักสูตรรูปแบบซิปปี้ (CIPP Model) ช่วยสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร รวมทั้งให้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและตลาดแรงงาน การวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ถึงหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าหลักสูตรนี้จะสามารถตอบโจทย์ทั้งในด้านคุณภาพและความยั่งยืนในบริบทของสังคมลาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้รูปแบบซิปปี้ (CIPP Model) มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน คณะกรรมการมูลนิธิ จำนวน 3 คน ครูผู้สอนวิชาชีพ จำนวน 4 คน ผู้เรียนที่กำลังศึกษาวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 8 คน และศิษย์เก่าที่จบหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน จำนวน 96 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 113 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครูผู้สอนวิชาชีพตัดเย็บ จำนวน 1 คน คณะกรรมการมูลนิธิ จำนวน 1 คน ผู้เรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 5 คน และศิษย์เก่า จำนวน 33 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 42 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ สำหรับคณะผู้บริหารและสำหรับครูผู้สอน โดยแบบสัมภาษณ์ทำการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้ คือ 1) บริบท ประกอบด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร วิทยุทัศน์ของอาชีวศึกษา วิทยุทัศน์ พันธกิจและแผนงานของศูนย์ฝึกอบรมและความต้องการของชุมชน 2) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะของครูผู้สอน ความพร้อมของครูผู้สอน สื่อการสอน สถานที่และงบประมาณ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล และ 4) ผลผลิต ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและศิษย์เก่า และสำหรับแบบสอบถามมี จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ สำหรับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการมูลนิธิ และสำหรับผู้เรียนที่กำลังศึกษาและศิษย์เก่า โดยแบบสอบถามที่ใช้สำหรับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการมูลนิธิ ทำการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้ คือ 1) บริบท ประกอบด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร วิทยุทัศน์ของอาชีวศึกษา วิทยุทัศน์ พันธกิจและแผนงานของศูนย์ฝึกอบรมและความต้องการของชุมชน 2) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะของครูผู้สอน ความพร้อมของครูผู้สอน สื่อการสอน สถานที่และงบประมาณ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และ 4) ผลผลิต ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและศิษย์เก่า และแบบสอบถามสำหรับผู้เรียนที่กำลังศึกษาและศิษย์เก่า ทำการประเมิน 2 ด้าน ดังนี้ 1) กระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และ 2) ผลผลิต ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและศิษย์เก่า สำหรับการหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถาม นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ จำนวน 3 คน โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสัมภาษณ์นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง และแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารและคณะกรรมการมูลนิธิ เท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับผู้เรียนที่กำลังศึกษาและศิษย์เก่า เท่ากับ 0.92 แล้วนำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ผู้วิจัยของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการขอสัมภาษณ์ และทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบ google form และประสานงานผ่านช่องทางสื่อสารทาง Messenger และ WhatsApp เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมิน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยนำข้อมูลที่ได้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสรุปแนวความคิดโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐานโดยรวม

การประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
บริบท	4.33	0.59	มาก
ปัจจัยนำเข้า	3.95	0.62	มาก
กระบวนการ	4.31	0.67	มาก
ผลผลิต	3.83	0.69	มาก
รวม	4.11	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถจำแนกตามด้าน ดังนี้

1. บริบทของหลักสูตร พบว่า จุดประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะที่นำไปใช้ได้จริง เน้นการใช้วัสดุในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจของชุมชน และเสริมสร้างความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม โครงสร้างหลักสูตรครอบคลุมวิชาหลักและวิชาเสริมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น แต่ควรปรับเวลาเรียนและเนื้อหาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาวิชาของหลักสูตรออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ แต่ยังคงต้องปรับให้เหมาะสมกับระดับที่หลากหลายของผู้เรียน หลักสูตรนี้พัฒนาตามยุทธศาสตร์ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาวและสอดคล้องกับนโยบายของอาชีวศึกษา ซึ่งผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการสำรวจตามความต้องการ โดยเน้นการสร้างทักษะเพื่อให้พึ่งพาตนเอง การปรับปรุงเนื้อหา การพัฒนาครูผู้สอน และการเพิ่มโอกาสในการฝึกปฏิบัติให้ตอบสนองต่อตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีแผนการขยายการให้บริการเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมในชุมชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีความคิดเห็นโดยรวมว่าบริบทของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

2. ปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร พบว่า คุณลักษณะผู้เรียนมีความตั้งใจพัฒนาทักษะวิชาชีพตัดเย็บ ถึงแม้มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนมีความรู้ มีทักษะเชี่ยวชาญและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียน แม้ห้องเรียนจะคับแคบและอุปกรณ์บางอย่างยังไม่เพียงพอ งบประมาณโดยรวมเพียงพอสำหรับการจัดหาสื่อการสอนและพัฒนาหลักสูตร แต่ได้รับผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อ ควรวางแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความคิดเห็นโดยรวมว่าปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

3. กระบวนการของหลักสูตร พบว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ครอบคลุมทั้งพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัย แต่ยังคงขาดการวัดและประเมินผลที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อรองรับความหลากหลายของผู้เรียน ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดความรู้ในการจัดการเรียนรู้ได้ดี แต่ควรเพิ่มเทคนิคในการจัดการเรียนรู้บางประการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความคิดเห็นโดยรวมว่ากระบวนการของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

4. ผลผลิตของหลักสูตร พบว่า ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำลังศึกษาและศิษย์เก่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดหลักสูตร โดยผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการตัดเย็บที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับช่วงเริ่มต้นการเรียน มีความคิดเห็นโดยรวมว่าผลผลิตของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

อภิปรายผล

1. บริบทของหลักสูตร มีจุดประสงค์หลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะที่นำไปใช้ได้จริงและเน้นการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทั้งนี้ทางศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ได้ทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จึงทำให้เกิดหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บนี้ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neang Sophana (2018) เรื่อง การประเมินหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีวศึกษา (ฉบับปรับปรุง 2012) วิทยาลัยกำปงเฉอมเตียล ราชอาณาจักรกัมพูชา ที่มีจุดประสงค์ชัดเจนในการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อเตรียมพร้อมนักเรียนสำหรับตลาดแรงงาน และจุดประสงค์ของหลักสูตรยังเน้นการใช้และปฏิบัติจริงกับผ้าลาว ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมลาว บูรณาการกับวัสดุในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะผ้าลาวที่ทอด้วยมือจากหมู่บ้านละหาน้ำ เมืองสองคอน แขวงสะหวันนะเขต และผ้าลาวลายต่าง ๆ ที่ผลิตในท้องถิ่น มีความส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชน และเสริมสร้างความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม โครงสร้างหลักสูตรครอบคลุมวิชาหลักและวิชาเสริมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมของแต่ละศาสนาที่ผู้เรียนนับถือ เพื่อนำมาปรับใช้และประยุกต์ในการดำเนินชีวิต แต่ควรปรับเวลาเรียนและเนื้อหาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาวิชาของหลักสูตรออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ที่หลากหลาย หลักสูตรนี้พัฒนาตามยุทธศาสตร์ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายของอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ซึ่งผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการสำรวจตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นการสร้างทักษะเพื่อให้พึ่งพาตนเอง การปรับปรุงเนื้อหา การพัฒนาครูผู้สอน และการเพิ่มโอกาสในการฝึกปฏิบัติให้ตอบสนองต่อตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีแผนการขยายการให้บริการเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมในชุมชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ นารี อุไรรักษ์ (2562, หน้า 206–207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ที่เน้นการออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและผู้เรียน และเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน มีการออกแบบหลักสูตรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 5 ปี ครั้งที่ 9 ของกระทรวงแผนงานและการลงทุน โดยรัฐบาลพยายามพัฒนากำลังฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ พัฒนาคนให้มีความรู้ และความสามารถในหลาย ๆ วิชาชีพโดยปรับปรุงหลักสูตรและสร้างโอกาสให้เข้าเรียนอาชีวศึกษา การตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ สร้างกำลังแรงงานให้มีฝีมือมีระเบียบวินัย ชยันและอดทน พัฒนาผู้ประกอบการ สร้างวิชาการและผู้ที่ชำนาญงาน สร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในองค์กรของรัฐบาล วิชาธุรกิจ และผู้ประกอบการ และยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับภาคพื้นและสากล (กระทรวงแผนงานและการลงทุน, 2021, หน้า 11–14) ซึ่งทางศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ได้ตอบสนองต่อนโยบายที่ได้วางไว้และประยุกต์ใช้ในหลักสูตร แม้ว่าบริบทของหลักสูตรจะมีความเหมาะสม แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับการจัดสรรเวลาเรียนและเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับผู้เรียนบางกลุ่ม เพราะระดับการศึกษา ความรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ในระยะยาว ควรปรับเวลาเรียนและเนื้อหาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อจะช่วยลดความเหนื่อยล้าให้แก่ผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ รุจิราพร งามศิริ และคณะ (2565, หน้า 498–517) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ที่เน้นว่าการจัดเวลาเรียนอย่างยืดหยุ่นและการปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสำเร็จในการเรียนรู้ต่อไป

2. ปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร ผู้เรียนที่เข้ามาเรียนในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาวจะมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าส่วนใหญ่มาจากในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ เป็นคนจากชนเผ่าต่าง ๆ ในแขวงต่าง ๆ ทั่วประเทศลาว ซึ่งขาดโอกาสทางการศึกษา พ่อแม่ขาดทุนทรัพย์ในการสนับสนุนด้านการศึกษา แต่ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียนสูง ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmad Bashri and others (2020, pp. 1247–1251) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรการศึกษาด้านชีววิทยาโดยใช้รูปแบบ CIPP Model ที่ว่าการเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพ เข้าใจบทเรียนดี มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการเรียน และด้านของครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยส่งเสริมคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ โดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประภัสสร สมสถาน และปาริชาติ บัวเจริญ (2566, หน้า 97–112) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2564) มหาวิทยาลัยพายัพ โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model (ระยะที่ 1) ระบุว่า การพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตร อย่างไรก็ตาม พบว่า ปัจจัยด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์ยังขาดความสมบูรณ์ เช่น การขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับผู้เรียน รวมทั้งผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นในลาว ทำให้ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการจัดหาสื่อการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการตัดเย็บ ทำให้ลดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การวางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ถนอมเวช (2563, หน้า 12–19) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมงานพิมพ์หนังสือราชการภายในของครู โดยใช้รูปแบบ CIPP Model มีการตรวจสอบทรัพยากรที่จะเป็นต่อการอบรม และพบว่า ในการเลือกใช้อุปกรณ์ที่ยืดหยุ่นและต้นทุนต่ำจะช่วยลดผลกระทบจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และยังคงคุณภาพในการใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. กระบวนการของหลักสูตร มีการออกแบบของการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ความเหมาะสมของเนื้อหาและการตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยครอบคลุมการพัฒนาทั้งพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ทักษะพิสัย (psychomotor domain) และจิตพิสัย (affective domain) ทั้งนี้เพราะว่าเพื่อสร้างการจัดการเรียนรู้ที่ครบถ้วนในทุกมิติ ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการประเมินผลระหว่างเรียนและการติดตามผู้เรียนแบบใกล้ชิด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล มัลลิกาวงศ์ (2562, หน้า 47–70) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม จังหวัดเชียงราย ได้ระบุว่ากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคนจะช่วยสร้างผลลัพธ์ที่มีต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ถนอมเวช (2563, หน้า 12–19) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมงานพิมพ์หนังสือราชการภายในของครู โดยใช้รูปแบบ CIPP Model ในการจัดการเรียนรู้ เน้นความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้เรียน มีการสอนแบบผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้สามารถฝึกฝน ใช้ทักษะเทคนิคใหม่ ๆ มีการวัดผลระหว่างการอบรมและเก็บข้อมูลปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุง แต่อย่างไรก็ตามยังขาดระบบการประเมินผลที่เป็นลายลักษณ์ หรือการนำใช้เครื่องมือประเมินผลที่หลากหลาย ที่จะทำให้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางบริหารการศึกษาด้านหลักสูตรและการสอนในช่วงแรก ตั้งแต่ที่ได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน ในปัจจุบันทางเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ในด้านเหล่านี้ ทำให้มีการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลดีขึ้นกว่าเดิม ตามลำดับ

4. ผลผลิตของหลักสูตร ผู้เรียนและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว สามารถพัฒนาทักษะการตัดเย็บได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของหลักสูตรในการสร้างศักยภาพทางอาชีพให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ผู้เรียนและศิษย์เก่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง สามารถหารายได้ให้กับตัวเอง และมีคุณลักษณะผู้เรียนที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัยของ เจษฎา จันทร์เปล่ง (2562, หน้า 122–123) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้รูปแบบซีบี (CIPPI Model) ได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในสาขาวิชาหรือวิชาชีพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี อุไรรักษ์ (2562, หน้า 206–207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน นอกจากนั้นหลักสูตรได้สะท้อนถึงการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถเริ่มต้นประกอบอาชีพ ความสำเร็จนี้แสดงถึงศักยภาพของหลักสูตรในการสร้างความยั่งยืนทางด้านอาชีพซึ่งสอดคล้องกับ 5 หลักมูลการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2013, หน้า 1–35) โดยเฉพาะแรงงานศึกษา เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ มีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขมีความรู้วิชาเฉพาะวิชาชีพพื้นฐาน นำใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นอาชีพมาจากเชื้อสายของครอบครัวหรือท้องถิ่น มีทักษะและประสบการณ์ในการ

ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจและความสามารถของตนเอง มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงาน การจัดการ การแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นทีม มีหัวใจคิดสร้างสรรค์ในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าสู่แรงงานเพื่อพัฒนาอาชีพ และปรับปรุงคุณภาพชีวิต มีคุณสมบัติ ทักษะและค่านิยมที่ดีต่อการออกแรงงาน มีความขยัน ประหยัดและประกอบอาชีพที่สุจริต และรู้จักทำการผลิต นำใช้ และปกป้องรักษาผลผลิตที่ได้จากการประกอบอาชีพหรือออกแรงงาน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การประยุกต์และนำใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) โดยครอบคลุมทั้งบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ช่วยให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของหลักสูตร การจัดการทรัพยากร การจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่ได้จากหลักสูตร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประเมินหลักสูตรอื่น ๆ ได้
2. ความสำคัญในการออกแบบหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน ในการประเมินบริบท พบว่า หลักสูตรมีจุดเด่นที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน ทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหาวิชาและทักษะต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาได้จริง แต่ควรมีการปรับปรุงด้านความยืดหยุ่นของเนื้อหาบางส่วนและเวลาเรียนต้องให้ความสำคัญ
3. การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีข้อจำกัดอยู่ อุปกรณ์บางส่วนยังขาดแคลน แต่การจัดการทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า และงบประมาณที่มีอยู่สามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจเงินเฟ้อ ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญและตั้งใจพัฒนาตนเอง ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ทำให้สะท้อนเห็นถึงความสำคัญของทุกฝ่าย
4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติและการพัฒนาทัศนคติซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน แม้ยังขาดการประเมินผลที่เป็นลายลักษณ์ แต่การยืดหยุ่นของการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวตามความสามารถของแต่ละบุคคล
5. ผลผลิตของหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนและศิษย์เก่าสามารถพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม

สรุป

จากการประเมินหลักสูตรวิชาชีพตัดเย็บพื้นฐาน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพปีฟอร์ลาว แขวงสะหวันนะเขต โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บริบท (Content) หลักสูตรนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับผู้เรียนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน เนื้อหาหลักสูตรได้มีการบูรณาการกับทรัพยากรท้องถิ่น เช่น การใช้ผ้าลาวที่ทอในชุมชน ส่งเสริมเศรษฐกิจและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม แต่ยังมีข้อท้าทายในการทำให้หลักสูตรมีการยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อรองรับความหลากหลายของผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีพื้นฐานหรือระดับการศึกษาแตกต่างกัน
2. ปัจจัยนำเข้า (Input) การจัดเตรียมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์การสอนมีคุณภาพในระดับที่เหมาะสม ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญในการตัดเย็บและมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ผู้เรียนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และตั้งใจที่จะไปใช้ในชีวิตประจำวัน แต่ยังคงพบข้อจำกัดในด้านสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ยังไม่ทันสมัย เช่น การขาดเครื่องจักรเย็บผ้ารุ่นใหม่หรืออุปกรณ์ที่สามารถรองรับการพัฒนาทักษะในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การขาดทรัพยากรบางประการ เช่น สื่อการจัดการเรียนรู้แบบดิจิทัล ซึ่งทำให้ผลการเรียนบางส่วนไม่ครอบคลุม
3. กระบวนการ (Process) หลักสูตรเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการฝึกปฏิบัติจริง โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสในการลงมือทำงานในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตั้งคำถามและแสดงความคิดเห็น คิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการเรียนรู้อิงด้านพุทธศาสน์ ทักษะพิสัยและจิตพิสัยเข้าไว้ด้วยกัน ถึงแม้ว่าการจัดการเรียนรู้อาจเป็นจุดแข็ง แต่ยังคงควรปรับปรุงในการวัดและประเมินผลผู้เรียน ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้งการมีเกณฑ์ประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษร

4. ผลผลิต (Product) ผลที่ได้จากการเรียนรู้จากหลักสูตรแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง โดยบางส่วนสามารถเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กในครอบครัวหรือเข้าทำงานในร้านที่ตัดเย็บเสื้อผ้าในชุมชน ซึ่งแสดงถึงศักยภาพของหลักสูตรในการสร้างทักษะอาชีพที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามยังมีข้อเสนอให้เพิ่มการติดตามและสนับสนุนผู้เรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพิ่มเติม หรือการสนับสนุนด้านการตลาดสำหรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ควรพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมในหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น การเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับออกแบบแฟชั่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอในท้องถิ่น หรือการบูรณาการความรู้ด้านธุรกิจควบคู่ได้แก่ การตลาดออนไลน์ การตั้งราคาขายและการจัดการธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปสร้างอาชีพและมีรายได้ที่ยั่งยืน

1.2 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรม ควรจัดโครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการสอน การนำใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้วิธีการสอนออนไลน์ สำหรับผู้เรียนที่อยู่ห่างไกล สามารถเรียนได้อยู่ในห้องเรียนเสมือนจริง หรือการใช้แอปพลิเคชันในการออกแบบสิ่งทอ เป็นต้น

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมและสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น จักรเย็บผ้าอัตโนมัติ เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงานตัดเย็บ รวมทั้งควรจัดหาสถานที่เรียนรู้สะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ พร้อมจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 การประเมินผลอย่างเป็นระบบ ควรพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่ครอบคลุมและเหมาะสม เช่น แบบทดสอบทักษะการตัดเย็บ การวิเคราะห์ผลงาน และแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตการวิจัย ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพอื่นในวงเดียวกันหรือแขวงอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของหลักสูตรในบริบทที่แตกต่างกัน จะสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

2.2 การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลลัพธ์ระยะยาวของหลักสูตร เช่น การติดตามชีวิตของศิษย์เก่าหลังจากการสำเร็จการอบรม โดยวิเคราะห์ความยั่งยืนในอาชีพ รายได้ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และบทบาทในชุมชน

2.3 การประเมินในหลักสูตรใหม่ ควรใช้การประเมินรูปแบบที่ทันสมัยต่อการพัฒนา เช่น CIPPIEST เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2013). *เอกสาร 3 ลักษณะและ 5 หลักมูลการศึกษาของลาว*. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2015). *วิสัยทัศน์ถึงปี 2030 ยุทธศาสตร์ถึงปี 2025 และแผนพัฒนาแผนงานการศึกษาและกีฬาปี ครั้งที่ 7: 2016–2020*. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2016). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ รอบปี 2025*. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว.
- กระทรวงแผนงานและการลงทุน. (2021). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี ครั้งที่ IX (2021–2025)*. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงแผนงานและการลงทุน สปป.ลาว.
- จันสูง มะนิวัน. (2566). *การประเมินรายวิชาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับ 2 วิชา: วัดกำลังไฟฟ้าตามรูปแบบของ โรเบิร์ต แฮมมอนด์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เวียงจันทน์: มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

- เจษฎา จันทร์เปล่ง. (2562). การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นารี อุไรรักษ์. (2562). การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชญา ถนอมเวช. (2563). การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมงานพิมพ์หนังสือราชการภายในของครู โดยใช้รูปแบบ CIPP. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(2), 12–19.
- ประภัสสร สมสถาน และปาริชาติ บัวเจริญ. (2566). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2564) มหาวิทยาลัยพายัพ โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model (ระยะที่ 1). วารสารบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณ, 10(4), 97–114.
- พรพิมล มัลลิกาวงศ์. (2562). การประเมินหลักสูตรกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2565). การพัฒนาหลักสูตร. นครพนม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พิริกษ์ บุญศิริ. (2554). การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารุต พัฒนาผล. (2558). การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- รุจิราพร รามศิริ และคณะ. (2564). การประเมินหลักสูตรโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 13(2), 498–517.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2564). การพัฒนาหลักสูตร. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณฉัตร เทวบุญย์. (ม.ป.ป). ผ้าทอพื้นเมืองลาว : ศิลปะแห่งชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สภาแห่งชาติ. (2019). กฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษา. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว.
- สุกสัน ไชยะวง. (2015). การประเมินหลักสูตรต่อเนื่องปริญญาศึกษาศาสตร์ คุรุภาษาอังกฤษคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ โดยใช้ CIPP Model. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เวียงจันทน์: มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2555). การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ahmad Bashri, & others. (2020). CIPP Model for Curriculum Evaluation of Biology Education. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 491, 1247–1251.
- Neang Sophana. (2018). An Evaluation of high school curriculum for vocational education pf Kampong Chheuteal High-school, Cambodia (Revised 2012). *Journal of Education*, 29(1), 158–174.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู
จังหวัดสมุทรสงคราม

INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING ACTIVE LEARNING MANAGEMENT
OF TEACHERS IN SAMUT SONGKHRAM PROVINCE

จิรเมธ เจียงตระกูล* จุฬาพร ศรีรังสรรค์ และ อภิชาติ เสนะนันท์

Jiramate Jiangtrakoon* Chulaporn Srirangsan and Apichat Lenanant

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพชรบุรี 76000

Program in Education Administration, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University,
Phetchaburi 76000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: jiramate.jia@mail.pbru.ac.th

รับบทความ 8 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 14 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 27 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 201 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยได้มาด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 2) การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกัน บทบาทผู้สอน การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ และการใช้ทักษะการเรียนรู้ และ 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) มีประสิทธิผลการทำนาย ร้อยละ 31.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 2.451 + 0.238 (X_4) + 0.215 (X_3)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร, การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to 1) examine the innovative leadership of school administrators in Samut Songkhram Province, 2) explore the active learning management of teachers in Samut Songkhram Province, and 3) examine the innovative leadership of school administrators affecting the active learning management of teachers in Samut Songkhram Province. The research sample consisted of 201 teachers working at secondary schools in Samut Songkhram Province during the 2023 academic year. The sample

size was determined using Krejcie and Morgan's table, selected by simple random sampling. The research instrument was a set of 5-rating scale questionnaires with a reliability of 0.971. The statistics were used for analysis of mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall level of innovative leadership among school administrators was high; and when ranked in descending order, the components were innovative learning network, creative and innovative thinking skills, innovative vision, innovative organizational climate, and teamwork and innovative participation; 2) The active learning management of teachers in Samut Songkhram Province was rated overall at a high level. When ranked in descending order by mean scores, the components were identified as practical implementation, collaboration, teacher's role, use of learning experiences, and application of learning skills; and 3) The analysis of the innovative leadership of school administrators affecting the active learning management of teachers in Samut Songkhram Province showed that the innovative organizational climate (X_4) and creative and innovative thinking skills (X_3) significantly predicted teachers' active learning management, with 31.81% effectiveness at the .05 level of statistical significance. The prediction equation in unstandardized form was as follows: $\hat{Y}_{tot} = 2.451 + 0.238 (X_4) + 0.215 (X_3)$

Keywords: Innovation Leadership of Administrators, Active Learning of Teachers, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 และมาตรา 25 ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้เรียน และในมาตรา 66 ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้เรียนเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 3-19) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 26)

กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศตวรรษที่ 21 เน้นทักษะและความใฝ่รู้ของผู้เรียน ปรับบทบาทครูเป็นผู้พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นโยบายปีงบประมาณ 2566 มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบพรสวรรค์และความถนัด ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในพื้นที่จำลองหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 108-114 และกระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 2)

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เน้นพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในห้องเรียน กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การอ่าน การเขียน การแก้ปัญหา และการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ทั้งนี้ สอดคล้องกับสี่เสาหลักทางการศึกษา (Four Pillars of Education) ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อชีวิต รวมถึงหลัก Bloom's Taxonomy ที่กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เพื่อผลลัพธ์ที่ชัดเจนและประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4-6)

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ประชาชนในชาติต้องเข้าใจและปรับตัวตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและรุนแรง เปรียบเหมือนเป็นโลกไร้พรมแดน การสร้างรูปแบบและระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องวางแผนกลยุทธ์ให้มีความทันสมัยและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน การผลิตและการพัฒนาผู้เรียน

ในสังคมปัจจุบันให้มีพร้อมทั้ง ความรู้ ทักษะในอนาคต คิดเป็น ทำเป็น มีวิจารณญาณ ตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม (ระพีพัฒน์ หาญโสภณ, 2563, หน้า 164–171) เพื่อให้เกิดเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อันจะกลายเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้าสู่ประเทศชั้นนำของโลก

จากที่กล่าวมาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ สร้างการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ทั้งความคิด วิธีการ กลยุทธ์ ในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถรับมือและบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความเสียดังกล่าวที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต ตลอดจนเป็นผู้บริหารที่จิตใจดี มีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรในองค์กร ถึงกระนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ปรากฏให้เห็นได้อย่างเด่นชัดมากนักในวงการการศึกษา เนื่องจากปัญหาในระดับบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิสัยทัศน์ ทักษะ คณิตศาสตร์ หันมาเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิม ๆ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งสำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำมากกว่าการจัดการ (บุญญพัฒน์ สิงจารีย์, 2564, หน้า 148–149) ในด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ในทุกชั้นตอน และต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเข้ากับบริบทของโรงเรียน ต้องสร้างการยอมรับและเชื่อมั่น อีกทั้งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้นกระบวนการในการทำงานมากขึ้น และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ดี พร้อมทั้งมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอถึงด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานในการทำงานทุกครั้งในการทำกิจกรรมมากขึ้น (ปวีณา กันถิน, 2560, หน้า 18–46; ไปรยา และกะสินธุ์, 2566, หน้า 90 และเวียงวิวรรธน์ ท่าทูล, 2557, หน้า 151) ดังนั้น ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมิได้เพียงปฏิบัติหน้าที่ตามแผนภารกิจของสถานศึกษาเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่ประสานนโยบายและการปฏิบัติในสถานศึกษาซึ่งเป็นสถานที่มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารมีอำนาจในการดำเนินการ วางแผนงาน ตัดสินใจ สั่งการมอบหมายภาระหน้าที่ภายใต้การดูแลให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ (บริพัฒน์ สารผล, 2565, หน้า 28)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มุ่งพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการและทักษะศตวรรษที่ 21 ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เช่น บันได 5 ชั้น (QSCCS) และสะเต็มศึกษา (STEM Education) โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครื่องมือพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการจัดแผนงานและกิจกรรมที่ตอบโจทย์ด้านวิชาการ อาชีพ และกิจกรรมเสริมในทุกระดับ พร้อมพัฒนาครูให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ผ่านการปฏิบัติจริง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม, 2566, หน้า 36)

ประเด็นที่เป็นอุปสรรคของการบริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นเพราะผู้บริหารเป็นนักจินตนาการและวางแผนแต่ต้องนำมาสู่การปฏิบัติจริงได้ด้วย อีกทั้งครูและบุคลากรในสถานศึกษาอาจไม่ได้พบปะหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร จึงทำให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วมร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารอาจไม่สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรนำรูปแบบการบริหารไปประยุกต์ใช้จริงในห้องเรียนได้ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและมีอย่างจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู พัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการใช้ทักษะการคิดขั้นสูงในห้องเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสมัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถนำความรู้ในห้องเรียนไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน นักเรียนเปรียบพร้อมด้วยทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน เตรียมความพร้อมสู่การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต (ณิชาภา สุนทรไชย, 2561, หน้า 67–76 และวิชิรดา วรธาดาสวัสดิ์, 2566, หน้า 125)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม และผลการวิจัยนี้จะป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนเชิงรุกของครู อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ สร้างการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ทั้งความคิด วิธีการ กลยุทธ์ ในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เน้นความสัมพันธ์ภายในของบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถรับมือและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนเป็นผู้นำที่จิตใจดี มีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างสรรค์ พัฒนาสิ่งใหม่ ทันสมัย ประเมินแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในแวดวงการศึกษา และกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทองค์กร สามารถปรับตัวนำสิ่งใหม่มาปรับใช้ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ ซึ่งแนวทางปฏิบัติมอบหมายนโยบาย ติดตามประเมินผล และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ร่วมใจในการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกัน สนับสนุนครูให้สร้างนวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปความรู้ใหม่ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ หมั่นหาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง สามารถคิดหารูปแบบทางเลือกในการส่งเสริมหรือเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร อีกทั้งยอมรับความผิดพลาดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดี เป็นต้นแบบให้แก่ครู

เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และอย่างเป็นมิตรระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร มีการระดมสมอง สรุป และสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ จนเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง อีกทั้งบุคลากรในองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติจริงไม่ใช่เพียงแค่การจดจำข้อมูล การจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิค รูปแบบ กลวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดความตื่นตัวเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อไปสู่กระบวนการประมวลผลอย่างเป็นระบบที่ก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ผ่านการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ในระหว่างการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การสอนโดยการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง

จะทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติจริง การสอนนี้จะเน้นการสร้างการสรุปและการสะท้อนผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ผ่านการใช้ทักษะในการคิด การวิเคราะห์ของตนเอง เพื่อให้เกิดแนวคิดและเจตคติใหม่โดยผ่านกิจกรรมการทดลองในห้องเรียนหรือการฝึกประสบการณ์

การทำงานร่วมกัน หมายถึง การสอนแบบมีส่วนร่วมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นและออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานร่วมกันในรูปแบบกิจกรรมกลุ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนฝึกทักษะการค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ควบคู่กับกระบวนการแก้ปัญหา สร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกับผู้อื่น โดยใช้ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบ

การใช้ทักษะการเรียนรู้ หมายถึง ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะและผสมผสานองค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพในอนาคต แสวงหาวิธีการหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และแปลกใหม่ ผู้เรียนมีการได้ใช้ทักษะการคิดระดับสูงในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลนำไปใช้ รวมถึงใช้ทักษะในการสื่อสารมีการอภิปรายและวิพากษ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

การลงมือปฏิบัติจริง หมายถึง การฝึกลงมือทำเพื่อก่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ ตามความสนใจของผู้เรียนที่มุ่งเน้นไปที่การใช้ประสบการณ์ผ่านสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน ผ่านการออกแบบ ทำการทดลอง ศึกษาจากกรณีศึกษา บทบาทสมมติ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง โดยให้นักเรียนทำกิจกรรมรูปแบบกลุ่มผู้สอนดำเนินการควบคุม ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนฝึกค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองผู้เรียนได้รับความรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการคิดขั้นสูงผู้เรียนมีการร่วมกันอภิปราย สรุปความคิดรวบยอดกับเพื่อนร่วมชั้น และมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

บทบาทผู้สอน หมายถึง ผู้สอนเป็นผู้เรียนรู้ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและตื่นตัวในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ติดตามข่าวสาร จัดรูปแบบการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้และสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเอง ออกแบบสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและมีการสะท้อนให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จัดแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ เป็นแหล่งความรู้สำคัญสำหรับผู้เรียนในการแนะนำ ช่วยเหลือและสรุปบทเรียน

ครู หมายถึง ครูในหน่วยงานการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนของจังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

สถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนของจังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้นิยามและความหมายไว้ต่อไปนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบร่วม

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหาร ความสามารถในการเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ เน้นความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรภายในองค์กรมีความไว้วางใจกัน ตลอดจนการใช้บริบทของนวัตกรรมเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมจนส่งผลให้เกิดมูลค่าผลลัพธ์ให้สูงขึ้น

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก มีนักวิชาการ และนักการศึกษา ให้ค่านิยมและความหมายไว้ ดังนี้

กรวี นันทชาติ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค รูปแบบ กลวิธีการสอนที่แปลกใหม่ ทันสมัย และหลากหลายเพื่อที่ผู้เรียนจะได้มีความสนใจและเกิดทักษะต่าง ๆ และออกแบบเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมออกแบบการจัดการเรียนรู้

พลอยไพลิน นิลกรรณ์ (2562, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำด้วยตัวผู้เรียนเอง ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับทักษะการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ไม่เน้นไปที่การบรรยายจากผู้สอน ผู้สอนต้องคิดค้นหากิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ใช้ทักษะการสื่อสาร เช่น การอ่านและการเขียน ตลอดจน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และทักษะการแก้ไขปัญหา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร (2564, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยตรงผ่านการปฏิบัติด้วยตนเองและใช้ทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อประมวลผลความรู้ที่ได้รับ ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับสารกลายเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดสำคัญสองประการ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการเรียนรู้ตามธรรมชาติ และ 2) มนุษย์ทุกคนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายในกระบวนการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครูจังหวัดสมุทรสงครามภายใต้สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 โรงเรียน รวมประชากร จำนวน 406 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูจังหวัดสมุทรสงครามภายใต้สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37–43) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5) เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 82-83)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูจังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ 2) การทำงานร่วมกัน 3) การใช้ทักษะการเรียนรู้ 4) การลงมือปฏิบัติจริง และ 5) บทบาทผู้สอนลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 82-83)

ในการสร้างเครื่องมือได้มีการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ศึกษากระบวนการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท และแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จากนั้นสร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยนำนิยามคำศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลในการสร้าง เสร็จแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุง แก้ไข เมื่อเสร็จสิ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามคำศัพท์เฉพาะ (Index of item objective congruence: IOC) แล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และปรับแบบสอบถามตามให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี และรับกลับมาเพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 จากนั้นจึงได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจาก คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำเนินการเก็บด้วยตนเองพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม จำนวน 201 ฉบับ
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	4.253	0.392	มาก	3
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2)	4.214	0.388	มาก	5
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	4.284	0.387	มาก	2
4. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	4.249	0.418	มาก	4
5. เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม (X_5)	4.292	0.440	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.259	0.365	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้านตามลำดับ ดังนี้ 1) เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ (Y_1)	4.310	.424	มาก	4
2) การทำงานร่วมกัน (Y_2)	4.362	.406	มาก	2
3) การใช้ทักษะการเรียนรู้ (Y_3)	4.264	.414	มาก	5
4) การลงมือปฏิบัติจริง (Y_4)	4.392	.371	มาก	1
5) บทบาทผู้สอน (Y_5)	4.346	.392	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.335	.365	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้านตามลำดับ ดังนี้ 1) การลงมือปฏิบัติจริง 2) การทำงานร่วมกัน 3) บทบาทผู้สอน 4) การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ และ 5) การใช้ทักษะการเรียนรู้

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
X_1	1				
X_2	.675*	1			
X_3	.810**	.748**	1		
X_4	.771**	.712**	.866**	1	
X_5	.725**	.652**	.852**	.820**	1

จากตาราง 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของตัวองค์ประกอบทั้ง 5 ตัว มีค่าอยู่ที่ 0.652–0.866 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่สูงมาก (ไม่ถึง 0.99) แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันไม่สูงจนเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณขั้นตอนต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	SE _b	F	Sig.
บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X ₄)	0.551 ^a	0.304	0.300	0.29051	86.780	.001 ^b
ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X ₃)	0.570 ^b	0.324	0.318	0.28687	47.543	.001 ^c

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.570 กล่าวคือ แสดงว่าตัวแปร ทั้ง 2 ด้าน ส่งผลต่อการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลยัง พบว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X₄) และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₃) มีอำนาจการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู ร้อยละ 31.80 (R² = 0.318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสร้างสมการถดถอยด้านที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาที่เป็นตัวแปรทำนายการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม ถือเป็นการนำกลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดมาสร้างสมการถดถอยซึ่งได้จากการคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังปรากฏตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	b	SE _b	Beta		
บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X ₄)	.238	.079	.325	2.993**	.003
ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X ₃)	.215	.087	.268	2.467**	.014
Constant	2.451	.203		12.053	<.001
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.570	
ประสิทธิภาพการทำนาย (R ²)				0.324	
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)				0.318	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Standard Error)				0.286	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า โดยค่ามาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูมากที่สุด คือ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X₄) (b = 0.238) และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₃) (b = 0.215) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.325 และ 0.268 ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี Multiple Regression ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.451 + 0.238 (X_4) + 0.215 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.325(Z_4) + 0.268 (Z_3)$$

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เครือข่ายการเรียนรู้นวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้

อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนกันอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปและสะท้อนองค์ความรู้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการในการสร้างนวัตกรรมที่ทันยุคทันสมัย มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพสถานศึกษา กำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รอบด้านสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการหาความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ออทแมน และราห์แมน (Othman & Rahman, 2013, pp. 167–170) ซึ่งกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารต้องประกอบด้วยความสามารถในการนำพาองค์กรผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร แนวคิดนี้เน้นถึงความสำคัญของการมีทักษะการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจจากบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงและการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 118) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกสอดคล้องกับ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557, หน้า 114) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 113) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกัน บทบาทผู้สอน การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ และการใช้ทักษะการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจัดการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและสถานการณ์ในชีวิตจริง ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มีการทำงานกลุ่มและสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งระหว่างนักเรียนกันเองและกับครูผู้สอน นอกจากนี้ยังสนับสนุนทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์และคิดขั้นสูง พร้อมทั้งสรุปและสะท้อนผลการเรียนรู้ผ่านการอภิปรายร่วมกัน โดยครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีชัย เกียรติสกุลศรี (2565, หน้า 587–588) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับ ศศิธร พิธิ (2567, หน้า 904–919) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมและด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู ได้ร้อยละ ร้อยละ 31.80 (Adjusted R Square = 0.318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้นั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารยังมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยคิดค้นแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานและสนับสนุนให้ทีมงานสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาต่อไป นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณค่านวัตกรรม โดยจัดสรรบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างโอกาสให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารยังนำเทคโนโลยีและวิธีการทำงานที่

หลากหลายมาช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตตรา มูลอินทร์ (2565, หน้า 79–94) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 เชียงใหม่ พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู และสอดคล้องกับ กมลวรรณ แสนเสนา (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยฉบับนี้เกิดองค์ความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎี ปฏิบัติ และนโยบาย ได้แก่ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร ที่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวมถึงช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม หรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นนวัตกรรมและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในอนาคต

สรุป

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เครื่องมือการเรียนรู้นวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
2. การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกัน บทบาทผู้สอน การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ และ การใช้ทักษะการเรียนรู้
3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมและด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 31.80 (Adjusted R Square = 0.318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัย พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว

1.2 การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครูในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัย พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก จำนวน 2 ด้าน ที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การใช้ประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้ทักษะการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูในจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง 2 ด้าน ดังกล่าว

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมและการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมและการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของครู จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ทักษะการเรียนรู้และการใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อหาค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น และศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ แสนเสนาะ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4, หน้า 992-999. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรวี นันทชาติ. (2562). *การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบเชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง สมบัติของธาตุและสารประกอบ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>. 14 มกราคม 2566.
- _____. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>. 14 มกราคม 2566.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. ในเอกสารประกอบการสอนประมวล สารสนเทศวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(1), 67-76.
- ทวีชัย เกียรติสกุลศรี. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. *Journal of MCU Ubon*, 7(1), 587-588.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5*. *Veridian E-Journal*, 10(3), 1833-1848.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพบรยา แลกะสิทธิ์. (2566). *การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 2*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*, 9(2), 79-92.
- พลอยไพลิน นิลกรรณ์. (2562). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning*. ลำปาง: โครงการงานนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำปาง.
- ระพีพัฒน์ หาญโสภณ. (2563). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(2), 164-171.

- วิจิรดา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาลัษณเรศวร.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศิธร พิธิ. (2567). แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม*, 7(3), 901-919.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2563). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดกำแพงเพชร*. กำแพงเพชร: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. 2566-2570*. สมุทรสงคราม: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุจิตตรา มุลอนินทร์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 14(2), 79-94.
- Othman, A. & Rahman, H. A. (2013). Innovative Leadership: Learning from Change Management among Malaysian Secondary School Principals. *World Appl. Sci. K.*, 23(2), 167-177.

การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม จากเมืองรองสู่เมืองหลัก

PARTICIPATION OF GOVERNMENT AGENCIES IN TOURISM MANAGEMENT NAKHON PHANOM PROVINCE
FROM SECONDARY CITIES TO MAIN CITIES

พลิชฐ์ จันแดง* สำราญ วิเศษ และ วรวุฒิ อินทนนท์

Pasit Jandang*, Samran Wised and Worawut Inthanon

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48000

Program in Public Administration, Faculty of liberal Arts and Science,

Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: jamierash23@gmail.com

รับบทความ 27 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 29 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 6 กุมภาพันธ์ 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม จากเมืองรองสู่เมืองหลัก, 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane Taro) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์, ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม จากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlations Coefficient) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารจัดการการท่องเที่ยว, การท่องเที่ยว

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) the level of participation of government agencies in tourism management in Nakhon Phanom Province, from secondary cities to main cities, 2) the level of factors affecting the participation of government agencies in tourism management in Nakhon Phanom Province, from secondary cities to main cities, and 3) the factors affecting the participation of government agencies in tourism management in Nakhon Phanom Province, from secondary cities to main cities. The sample consisted of 378 participants using Yamane Taro's formula. The instrument used was a set of

questionnaires with a reliability of .94. Data were analyzed through frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results found that: 1) The level of participation of government agencies in tourism management in Nakhon Phanom Province, during the transition from secondary cities to main cities, was at a moderate level. Considering each aspect, participation in benefits, operations, and decision-making was also moderate; 2) The factors affecting the government agencies' participation in tourism management in Nakhon Phanom Province, during the transition from secondary cities to main cities, were overall at a moderate level. These factors were motivation, communication, and organizational culture; and 3) The factors affecting the government agencies' participation in tourism management in Nakhon Phanom Province, during the transition from secondary cities to main cities, using Pearson's product-moment correlation coefficient statistics, showed a moderate relationship at the .05 level of significance.

Keywords: Participation, Tourism Management, Tourism

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ นำมาซึ่งประโยชน์มหาศาล ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้ 1) แหล่งรายได้ที่สำคัญซึ่งนำมาซึ่งเงินตราระหว่างประเทศ กระแสเงินตราไหลเวียนในประเทศ 2) สร้างงาน กระจายรายได้ 3) เกิดการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานของคมนาคมและการค้า 4) เพิ่มการค้าและการลงทุน เป็นการขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งชาติ 2564-2565 (ฉบับปรับปรุง) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติที่ให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งจากภายในการฟื้นตัวอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นจุดเชื่อมโยงการท่องเที่ยวภูมิภาค ซึ่งแผนดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีพุทธศักราช 2565 (แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566-2570)

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวทั่วโลกในปัจจุบัน ประเทศไทยจะได้พลิกโฉมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้เกิดความเข้มแข็งจากภายในที่ยั่งยืน เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว และมีการเติบโตบนพื้นฐานของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566-2570) ได้คำนึงถึงบริบทของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อพลิกฟื้นการท่องเที่ยวไทยเพื่ออนาคตที่ดีกว่า สำหรับทุกคน (Building Forward a Better Tourism For All) โดยคำนึงถึง 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) ประชาชน 2) รายได้ 3) ความยั่งยืน รัฐบาลได้มีนโยบายกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในประเทศเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญที่สุดเพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งนโยบายด้านการท่องเที่ยวของรัฐบาลเป็นไปเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ กระตุ้นการจ้างงาน และกระจายรายได้ให้กับประชาชนผ่าน 4 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 1) กระตุ้นการท่องเที่ยวเมืองรอง โดยรณรงค์กระตุ้นการเดินทาง การใช้จ่ายในเมืองรองทั่วประเทศ ไม่ใช่กระตุ้นเฉพาะในพื้นที่เศรษฐกิจหลัก เน้นพื้นที่มาดึงดูดนักท่องเที่ยว สร้างสถานที่เป็นจุดสังเกตใหม่ ๆ (Landmark) และพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจ รวมถึงวัฒนธรรม อาหาร พร้อมหาจุดแข็ง (Soft Power) ของแต่ละพื้นที่ 2) ทำให้ประเทศไทยเที่ยวได้ทั้งปี โดยส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) วางงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้เกิดการดึงดูดนักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวให้ได้ตลอดทั้งปี เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ และมีความสม่ำเสมอของรายได้ของแรงงานในอุตสาหกรรม 3) อำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงข้อมูลการท่องเที่ยว โดยการวิเคราะห์นักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย มีเว็บไซต์นำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่าย ยึดนักท่องเที่ยวเป็นศูนย์กลาง และคำนึงว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยกำลังแข่งขันกับอีกหลายประเทศรวมถึงให้ความสำคัญการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 4) เพิ่มค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่อครั้ง การทำให้นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามามีระยะเวลาพำนักนานขึ้น ทั้งนี้ มองว่าจำนวนเงินที่หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจจะเป็นตัวสะท้อนถึงผลสำเร็จจากการท่องเที่ยวมากกว่าจำนวนยอดนักท่องเที่ยว (ประชาชาติธุรกิจ, 2566)

จากการที่หอการค้ามีนโยบายที่จะยกระดับเมืองรองสู่เมืองหลักเป็นเรื่องที่ดี ซึ่งสอดรับทิศทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวของ ททท. ในการกระตุ้นการท่องเที่ยวเมืองรอง ตั้งแต่ปี 2559 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนดให้จังหวัดที่มีนักท่องเที่ยวไม่เกิน 4 ล้านคน เป็นเมืองรอง ทั้งหมด 55 จังหวัด ททท. เริ่มส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองภายใต้แนวคิดต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี 2558 เช่น “12 เมืองต้องห้ามพลาด”, “12 เมืองต้องห้ามพลาด Plus”, “เมืองรอง ต้องลอง” และล่าสุดในปี 2566-2567 แนวคิด “เปิดประสบการณ์ใหม่ เที่ยวเมืองรองมีรู้อิม” กระทั่งการเดินทางท่องเที่ยว เมืองรองเพิ่มขึ้นต่อเนื่องล่าสุดในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2566 (มกราคม-กันยายน 2566) พบว่า ในพื้นที่เมืองรอง 55 จังหวัด มีคนไทยเดินทางท่องเที่ยว 73.32 ล้านคน/ครั้ง เพิ่มขึ้น 34.47% เติบโต 38.86% ในปี 2567 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) จะเร่งต่อยอดโครงการ “365 วัน มหัศจรรย์ เที่ยวเมืองรอง” จัดกิจกรรมกระตุ้นการตลาดเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ร่วมผลักดันให้เมืองไทยสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวได้ทุกวัน โดยเฉพาะในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนซึ่งมีให้เลือกหลากหลาย ด้วยวิธีเน้นเปิดประสบการณ์ใหม่ เที่ยวเมืองรองมีรู้อิมภายใต้แคมเปญสื่อสารตลาดในประเทศ สุขทันที ที่เที่ยวไทย โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จะร่วมกับภาครัฐและเอกชน ร่วมมือกันเน้นสร้างประสบการณ์ทรงคุณค่า นำเสนอสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวไทยด้วยจุดแข็ง (Soft Power) ซึ่งเป็นจุดเด่นที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของเมืองท่องเที่ยวรองแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศในรูปแบบการเดินทางเต็มรูปแบบ และมีเรื่องเล่า (Meaning Full Travel + Story Telling) ด้านกลยุทธ์สร้างการรับรู้สู่การเดินทางจริงผ่านประสบการณ์ ภาพจำ ความรู้สึก และรสชาติอาหารท้องถิ่นที่คุ้นเคยเชื่อมโยงกับเรื่องราวบรรยากาศการเดินทางท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยว วัฒนธรรมอัตลักษณ์พื้นที่ในเมืองรองทั้ง 55 จังหวัด (ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

จังหวัดนครพนมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่จะถูกผลักดันจากเมืองรองขึ้นเป็นเมืองหลัก ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีประวัติสืบทอดยาวนาน เชื่อว่าเดิมเคยเป็นศูนย์กลางของอาณาจักรศรีโคตรบูรที่รุ่งเรืองในอดีตมีสถานที่ท่องเที่ยว และเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่ขาดการบูรณาการ, และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยังขาดการบูรณาการกระจายอยู่หลายแห่ง นักท่องเที่ยวต้องเดินทางไกล เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง, ขาดแคลนข้อมูลและสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไม่ครบถ้วน ชุมชนและท้องถิ่นยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ส่งผลต่อการพัฒนาและการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ขาดการพัฒนาสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และนครพนมยังขาดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ขาดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ในระหว่างปีพุทธศักราช 2565-2566 ครึ่งปีแรกของปี 2566 มีผู้เยี่ยมเยือนนครพนมรวม 1,042,523 คน มากกว่าจำนวนผู้เยี่ยมเยือนครึ่งปีแรกของปี 2565 อยู่ 363,250 คน เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 58.09 แสดงให้เห็นว่าจำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเยือนจังหวัดนครพนมเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับโครงการของหอการค้าไทยร่วมกับรัฐบาลและการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรจะมีการยกระดับการพัฒนาจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้ความร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น (แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม, พ.ศ. 2566-2570)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เพื่อทราบถึงการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม และนำไปสู่การยกระดับจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร การท่องเที่ยว และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว จังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ประกอบด้วย

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้บริหารหรือบุคลากรที่จะเป็นหมุดเชื่อมสำคัญในการทำให้เป้าหมายนโยบายกลยุทธ์และแผนงานต่าง ๆ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้นคือต้องเป็นคนแรกในการรับแผนงานมาปฏิบัติต้องเป็นผู้ประสานการทำงานทั้งกับผู้บริหารระดับเดียวกันผู้บริหารระดับรองลงไปรวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจกับหัวหน้างานด้านล่างสุดท้าย คือ ต้องเป็นผู้ควบคุมและติดตามผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่าได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใดหรือในช่วงที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นตนได้ประสบการณ์ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนเองอย่างไรบ้างตลอดจนระบบการจ้างงานและการจูงใจที่ได้รับทั้งในแง่บวกและแง่ลบตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรประสบการณ์ในการทำงานถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลากการเรียนรู้ทางสังคม Major Socializing Force และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้นมาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

ความรู้ หมายถึง การรู้เรื่องราวข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์สถานที่สิ่งของหรือบุคคลซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเรื่องการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อและความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว จังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ซึ่งได้จากประสบการณ์การรับรู้ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนานี้ไปในทิศทางหนึ่ง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ประกอบด้วย

การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดองค์กรให้มีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานการวางระเบียบแบบแผนการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการท่องเที่ยว

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยมความเข้าใจและระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการบริหารการท่องเที่ยว

การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรในองค์กรเดียวกันทั้งในระดับบน-ล่างและล่าง-บน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

แรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถโน้มน้าวจิตใจและแรงบันดาลใจความสามารถในการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจการจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดความต้องการเข้าร่วมประชุมและการจัดลำดับความสำคัญการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว การเลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนิน การวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือเป็นต้น

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ๆ จะต้องสังเกตความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว หมายถึง กระบวนการในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีรูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมของพื้นที่ และมีเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีและแนวคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมืองหลัก หมายถึง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และจังหวัดที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวมากกว่า 4 ล้านคน

เมืองรอง หมายถึง เมืองที่มีนักท่องเที่ยวไม่พลุกพล่าน ปีหนึ่งต่ำกว่า 4 ล้านคน

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวภายในพื้นที่จังหวัดนครพนม ทั้ง 12 อำเภอ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐ

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ประชาชนหรือบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้มาทำกิจกรรมร่วมกันอย่างกระตือรือร้นในการจัดการกับปัญหา อุปสรรค เพื่อแสวงหาทางเลือกในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แนวคิดของ (พรทิพย์ แก้วคำมูล, 2560) กำหนดขอบเขต แนวทางของระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ

การจัดการ หมายถึง การดำเนินงานโดยมีตัวกลางในการประสานงาน คือ ผู้บริหารให้การทำงานเป็นไปอย่าง มีขั้นตอนเป็นกระบวนการ มีการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสั่งการและการควบคุม ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์การ และการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรม จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ ในการชักจูงให้คนช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (อนิวัช แก้วจาง อ่างถึงใน วินัย มีมาก, 2564)

3. นโยบายด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย

แผนพัฒนาบริการท่องเที่ยว 2566–2570 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทาง การส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการ ชุมชน และบุคลากรภาคบริการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) มุ่งหมายให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกเติบโตอย่างมีดุลยภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) กำหนดเป้าหมายให้การท่องเที่ยวไทยมีความเข้มแข็งและสมดุล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของกองพัฒนาบริการท่องเที่ยวใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการพัฒนาภาคบริการท่องเที่ยวของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาภาคบริการท่องเที่ยวได้อย่างสมดุลและยั่งยืนในทุกมิติ ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ ชุมชน และสร้างกลไกการทำงานภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ขับเคลื่อนภาคบริการท่องเที่ยวด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างความประทับใจให้นักท่องเที่ยว ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้การท่องเที่ยวของประเทศไทยมีความเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป (แผนพัฒนาบริการการท่องเที่ยว พ.ศ. 2565, 2566–2570)

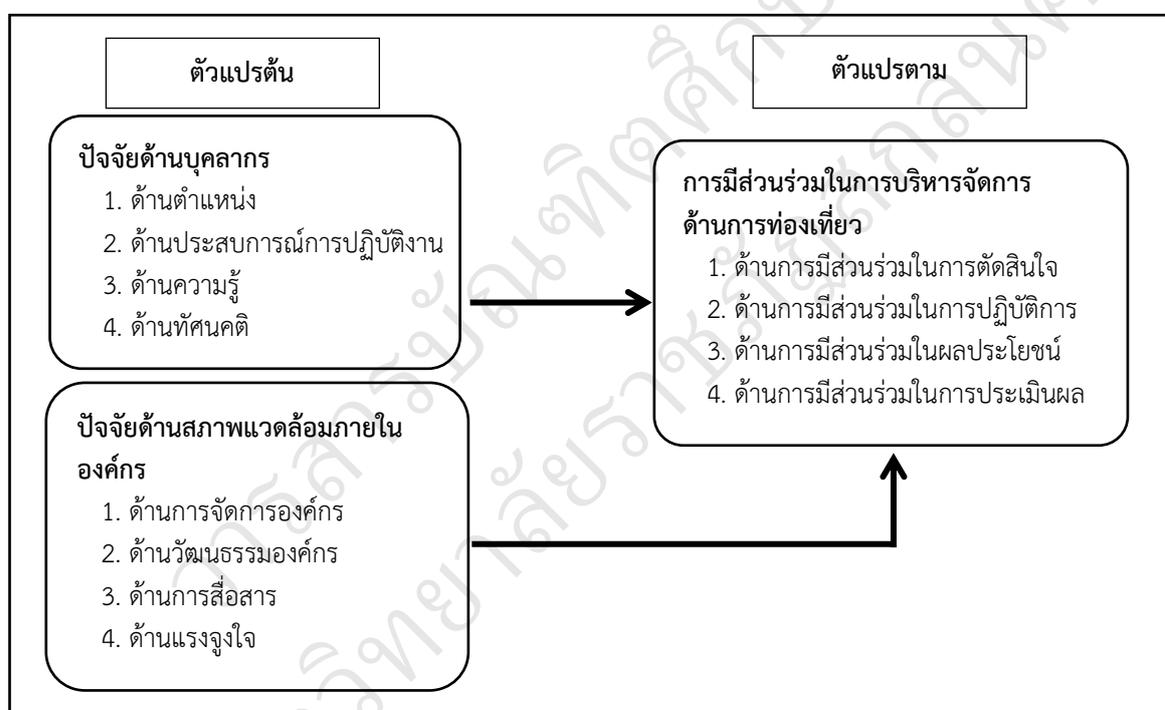
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศบรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อ 1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และ 2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างควมหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

4. แนวคิดการท่องเที่ยวจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

การท่องเที่ยว (Tourism) หมายถึง การเดินทางของมนุษย์จากสถานที่ใดสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือการเดินทางจากถิ่นพำนักที่อาศัยไปยังสถานที่อื่นเป็นการชั่วคราวด้วยความสมัครใจ และการเดินทางด้วยเหตุผลของการท่องเที่ยวมิใช่เพื่อการประกอบอาชีพ หรือหารายได้ เช่น การเดินทางเพื่อการพักผ่อน การเดินทางเพื่อไปชมการแข่งขันกีฬา ตลอดจนการเดินทางเพื่อการศึกษา การเดินทางเพื่อประชุมสัมมนา การเดินทางเพื่อเยี่ยมเยียนญาติ พี่น้อง หรือเพื่อน การเดินทางเพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (นิตา ชัชกุล, 2557)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ 1) แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐ 2) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ 3) นโยบายการท่องเที่ยวของประเทศไทย 4) แนวคิดการท่องเที่ยวจากเมืองรองสู่เมืองหลัก และ 5) ข้อมูลการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษากำหนดแนวทางการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample) ได้แก่ 1) บุคลากรในการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจังหวัดนครพนม (ททท.) 2 คน จากจำนวน 40 คน 2) บุคลากรภายในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครพนม 2 คน จากจำนวน 46 คน บุคลากรภายในสำนักงานจังหวัดนครพนม จำนวน 3 คน จากจำนวน 50 คน 4) บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม 46 คน จากจำนวน 841 คน 5) บุคลากรภายในเทศบาลเมือง 41 คน จากจำนวน 741 คน 6) บุคลากรภายในเทศบาลตำบล 69 คน จากจำนวน 1,258 คน และ 7) บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล 215 คน จากจำนวน 6,941 คน

รวมจำนวน 378 คน โดยใช้การคำนวณของยามาเน่ (Yamane Taro) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ขนาดกลุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ Check List จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ด้านตำแหน่ง ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม โดยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social for Windows) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจังหวัดนครพนม, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครพนม, หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครพนมและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจังหวัดนครพนม, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครพนม, สำนักงานจังหวัดนครพนม และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำแบบสอบถามไปให้พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดนครพนม, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดนครพนม, สำนักงานจังหวัดนครพนม, และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม พร้อมรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ระยะเวลาของการศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม จากเมืองรองสู่เมืองหลัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมและรายด้าน (n = 378)

การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.43	1.04	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.48	1.04	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.67	1.27	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.03	1.17	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	1.13	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.48$), ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.43$) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมและรายปัจจัย (n = 378)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัยที่ส่งผล		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านตำแหน่ง	3.32	1.04	ปานกลาง
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน	3.43	1.02	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านความรู้	3.38	0.99	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านทัศนคติ	3.47	1.05	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร	3.53	0.95	มาก
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.59	0.96	มาก
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร	3.61	0.97	มาก
8. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.62	0.94	มาก
โดยรวม	3.50	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมาปัจจัยด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.61$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.59$) ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ($\bar{x} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ($\bar{x} = 3.47$), ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.43$), ปัจจัยด้านความรู้ ($\bar{x} = 3.38$) และปัจจัยด้านตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก	β	S.E.	Beta	t	p-value
β_0 ค่าคงที่	1.65	.25		6.50	.00**
1. ปัจจัยด้านตำแหน่ง	.46	.08	.47	5.66	.00**
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน	.07	.09	.07	.73	.47
3. ปัจจัยด้านความรู้	.21	.09	.20	.24	.02**
4. ปัจจัยด้านทัศนคติ	.02	.08	-.18	-.24	.81
5. ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร	.49	.10	.45	5.08	.00**
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	-.35	.12	-.31	-2.81	.05**
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร	.26	.12	.25	2.21	.03**
8. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	.10	.10	.09	.10	.32

R = .48, R² = .23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร $\beta = .49$, t = 5.08, p-value = .00, ปัจจัยด้านตำแหน่ง $\beta = .46$, t = 5.66, p-value = .00, ปัจจัยด้านการสื่อสาร $\beta = .26$, t = 2.21, p-value = .03, ปัจจัยด้านความรู้ $\beta = .21$,

$t = .24$, $p\text{-value} = .02$, และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร $\beta = (-.35)$, $t = (-2.81)$, $p\text{-value} = .05$ การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เท่ากับ 0.48 ($R = .48$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 8 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลักในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษามีทั้งหมด 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก 0.23 เท่ากับ ($R^2 = .23$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 8 ตัวแปร สามารถอธิบายปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ได้ร้อยละ 23

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวนตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลต่อ 8 การผันแปรในตัวแปรตามในแบบมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร (X_5 Beta = .49)

3.2 ปัจจัยด้านตำแหน่ง (X_1 Beta = .46)

3.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_7 Beta = .26)

3.4 ปัจจัยด้านความรู้ (X_3 Beta = .21)

3.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_6 Beta = (-.35)

ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวก (r มีค่าอยู่ระหว่าง .48–.23) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษา พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยวก็จะทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวในจังหวัดมากขึ้นประชาชนภายในพื้นที่มีรายได้จากการจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม และบริการที่พัก ส่วนราชการมีการจัดร้านจัดกิจกรรม และได้รับเงินช่วยเหลือสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจากทุกภาคส่วน การจัดการกิจกรรมท่องเที่ยวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พิษญา เวชทรัพย์ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในแหล่งชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมด้านรับผลประโยชน์มากที่สุด และในด้านการตัดสินใจน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางถึงสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ภูณสิทธิ์ อ้นยะ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย พบว่า การวางแผนจัดเตรียมความพร้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับการร่วมปฏิบัติ ประชาชนได้รับผลประโยชน์

จากกิจกรรมทางการท่องเที่ยว เช่น การบริการที่พัก และเครื่องดื่ม อสมารณ์ คีรีนะ และคณะ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวตำบลหาง อำเภอมืองระนอง จังหวัดระนอง พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวตำบลหาง อำเภอมือง จังหวัดระนอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการใช้ผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ สุพิชญา บุญคำ และคณะ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนในเชียงคาน อำเภอยางคาน จังหวัดเลย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมของชุมชนอำเภอยางคาน จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติตามแผนอยู่ในระดับมากที่สุด การมีส่วนร่วมของประชาชนในผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะส่วนมากบุคคลหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่วนร่วมในการประเมินผล จะเป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงหรือระดับหัวหน้า ส่วนพนักงานและบุคลากรและประชาชนทั่วไปไม่ได้รับโอกาสในการร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการจัดองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านตำแหน่งตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการนั้น จำเป็นต้องมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนมีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารภายในองค์กร การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารสั่งการที่ถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ ฉัญฉรัณย์ ตันโน และคณะ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานเอกลักษณ์ชุมชนในเมืองรองของภาคเหนือตอนล่าง 2 แนวทางการเรียนรู้ผู้นำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานเอกลักษณ์ชุมชนในเมืองรองของภาคเหนือ ตอนล่าง 2 ต้องอาศัยรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ด้านการบริการ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมเพื่อการท่องเที่ยวพัฒนาความรู้ของผู้นำต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือทำและควบคุมดูแล และทักษะการปฏิบัติมีส่วนร่วมของผู้นำและบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่ง ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r มีค่าอยู่ระหว่าง 48–2.3)

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เท่ากับ 0.48 ($R = .48$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 8 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลักในระดับต่ำ

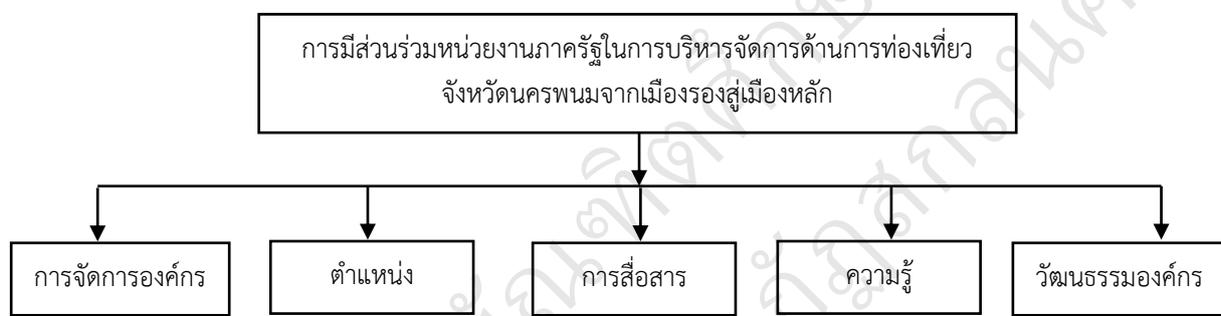
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร ความสัมพันธ์พหุคูณกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก เท่ากับ 0.23 ($R^2 = .23$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร อธิบาย ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ได้ร้อยละ 23

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร (X_5 Beta = .49)
- 3.2 ปัจจัยด้านตำแหน่ง (X_1 Beta = .46)
- 3.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_7 Beta = .26)
- 3.4 ปัจจัยด้านความรู้ (X_3 Beta = .21)
- 3.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_6 Beta = (-.35)

ปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r มีค่าระหว่าง 48.–.23) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

จากภาพประกอบ 2 การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการจัดการองค์กรที่ดี มีระเบียบ วัตถุประสงค์ การแบ่งงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กรที่ถูกต้อง ชัดเจน มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน เป็นอย่างมาก และแนวทางพัฒนาองค์กรล้วนอาศัย การจัดการองค์กร การสื่อสาร ทักษะความรู้และการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบการคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือทำและ ควบคุมดูแล ทักษะการปฏิบัติมีส่วนร่วมของผู้นำและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- 1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน บุคลากรและทุกภาคส่วนได้ร่วมคิด ตัดสินใจ เลือกโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ลงมติ จัดทำแผนหรือโครงการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว
- 1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ร่วมโครงการ/กิจกรรมและร่วมรับผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว
- 1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่และนักท่องเที่ยว
- 1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดนครพนม
- 1.5 การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม ควรมีการจัดการองค์กรที่ชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน เช่น การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารสิ่งการที่ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนการมีความรู้ในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านงบประมาณ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวจังหวัดนครพนมจากเมืองรองสู่เมืองหลัก

2.3 ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- ฐานเศรษฐกิจ. (2566). *เปิด 10 จังหวัดเมืองรอง ยกระดับสู่เมืองหลัก อินเซ็นที่พ่้อม ลงทุนท่องเที่ยว*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thansettakij.com/business/tourism/584514>. 10 มีนาคม 2567.
- ฉัญจรณ์ ตันโน และคณะ. (2566). *แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานเอกลักษณ์ชุมชนในเมืองรองของภาคเหนือตอนล่าง 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตา ชัชกุล. (2557). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). *4 นโยบายหลัก บุตรเมืองรองเพิ่มการใช้จ่ายนักท่องเที่ยวปี "รายได้"*. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/tourism/news-1460954>. 10 มีนาคม 2567.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- พิชญา เวชทรัพย์. (2564). *การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ แก้วมูลคำ. (2559). *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ด้านการพัฒนาระบบราชการ* สำนักงาน (ก.พ.ร.). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย.
- ภณสิทธิ์ อ้นยะ. (2563). *ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย*. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(1), 331-340.
- วินัย มีมาก. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพิชญา บุณคำ และคณะ. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ของชุมชนเชียงคาน อำเภอยางคาน จังหวัดเลย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อสมภรณ์ ศิริณะ และคณะ. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ตำบลหวาง อำเภอมืองระนอง จังหวัดระนอง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออก

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS UNDER THE PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT IN THE EASTERN REGION

พรพัชร์ ปิ่นทอง*, ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อ้นเกษม

Pornpatchara Pinthong*, Linda Narkpoy and Porntip Onkasem

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

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

*Corresponding Author: E-mail: dc4duck@gmail.com

รับบทความ 24 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 30 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 6 กุมภาพันธ์ 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 274 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 51 ข้อ มีผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามมีดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .76- .91 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี enter

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.90 และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้คือ $Y' = 1.067 + .434X_2 + .233X_4 + .185X_3 + .167X_1$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Z'Y = .454Z_2 + .222Z_4 + .186Z_3 + .168Z_1$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด

ABSTRACT

This research aimed to examine 1) the level of administrative factors in schools, 2) the level of implementation of internal quality assurance in schools, 3) the relationship between administrative factors and implementation of internal quality assurance in schools, and 4) the administrative factors affecting implementation of internal quality assurance in schools under the Provincial Office of Learning Encouragement in the Eastern Region. The sample consisted of 274 participants, including school administrators and teachers. The instrument used for data collection was a set of 5-point scale questionnaires, which consisted of two sections with a total of 51 items. The content validity was assessed. using an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from .80 to 1.00, a discrimination index between .76 and .91, and a reliability of .99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis using the enter method.

The research findings revealed that: 1) The level of administrative factors, both overall and by aspect, was high, with mean scores ranging from high to low in the following areas: organizational culture, leadership, organizational structure, and information technology, respectively; 2) The level of implementation of internal quality assurance, both overall and by aspect, was high, with mean scores ranging from high to low in the following areas: educational quality development, monitoring and inspection, and evaluation, respectively; 3) Administrative factors had a positive correlation with the implementation of internal quality assurance in schools at a high level ($r_{xy} = .818$), with the .01 level of significance; and 4) Administrative factors, namely organizational culture, information technology, leadership, and organizational structure, affected the implementation of internal quality assurance in schools. These factors jointly explained 85.90% of the variance in the prediction. The regression equation in raw score form was $Y' = 1.067 + .434X_2 + .233X_4 + .185X_3 + .167X_1$, and in standardized scores form: $Z'Y = .454Z_2 + .222Z_4 + .186Z_3 + .168Z_1$.

Keywords: Administrative Factors, Internal Quality Assurance in Schools, Provincial Office of Learning Encouragement

บทนำ

การประกันคุณภาพภายในเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการบริหารและการจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด และต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรมุ่งหวัง การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการ เกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งแม้จะแตกต่างกัน แต่หากมีกระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา และส่งผลไปยังผู้เรียนได้ อีกทั้งการประกันคุณภาพภายในเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกอีกด้วย (กมลทิพย์ ไชยวุฒิ, 2561 อ้างถึงใน จารุกิตติ์ สุดสุข, 2565, หน้า 51)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ สถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเชิงของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ การมีทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากรสนับสนุน ผู้เชี่ยวชาญ และงบประมาณเพื่อการขับเคลื่อน และการสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพที่เพียงพอ การมีองค์ความรู้ด้านการประกันคุณภาพและการประเมินผล

ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือการประเมินทั้งในแง่ของข้อจำกัด และการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีการบูรณาการด้านความรับผิดชอบในตัวชี้วัดประเมินผล ที่กระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานภาครัฐอย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างคณะผู้ดำเนินงาน ซึ่งการบริหารจัดการและสร้างความเชื่อมั่นในระบบการประกันคุณภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 23) สอดคล้องกับ วารุณี ถิ่นโชคดี (2560, หน้า 113) ที่กล่าวว่า ปัจจัยทางกายภาพส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพของสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนที่มีที่ตั้งและขนาดแตกต่างกัน จะมีปัจจัยนำเข้าทั้งในส่วนของคุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับเลขาธิการสภาการศึกษา (2566, หน้า 336-337) ที่ระบุถึงปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและบุคลากร ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ให้มีความสำคัญกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ต้องอาศัยศักยภาพความรู้ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานด้วย และปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยและบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่าย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่และขนาดสถานศึกษามีบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ความไม่เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานรัฐภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อันเนื่องมาจาก พ.ศ. 2566 เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยระบุไว้ในมาตรา 6 กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ นอกจากนี้สามารถจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้รูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อันเนื่องมาจาก พ.ศ. 2566, หน้า 61-62) และมีบทบาทหน้าที่ ในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ระบุว่าให้หน่วยงาน/สถานศึกษา ส่งเสริมการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพให้กับผู้เรียนและผู้รับบริการของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565, หน้า 2) ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลรายงานการประเมินตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสถานศึกษาในสังกัด พบประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากร ควรจัดกิจกรรมเพื่อทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อการจัดหาสื่อการเรียนรู้อันเนื่องมาจาก พ.ศ. 2566 และการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คุรุภัณฑ์ รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566, หน้า 40-42)

จากความสำเร็จและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ลักษณะของบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีการกำหนดเป้าหมาย การทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว จัดโครงสร้างที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากร การแบ่งงาน และการกำหนดสายบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีความเป็นเอกภาพในสายการบังคับบัญชา มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน มีการประสานงานอย่างทั่วถึง และมีการมอบหมายงาน ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีแบบแผนการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร แสดงออกถึงความเชื่อใจ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยปฏิบัติเป็นแนวทางสืบต่อกันยาวนานต่อเนื่องกันไป ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และพัฒนางานอยู่เสมอ ไว้วางใจและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของสถานศึกษา มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การประมวลผล และการจัดเก็บข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์กรมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าได้อย่างถูกต้อง

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง คุณภาพของผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด วางระบบการทำงานที่ใช้หลักการร่วมมือร่วมพลัง นำนโยบายมากำหนดเป็นเป้าหมาย

คุณภาพของสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายได้ร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานกับโครงการกิจกรรมในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา สถานศึกษา มีการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบความก้าวหน้า การดำเนินงานของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ศึกษารายงานผลการดำเนินงาน เอกสารและหลักฐานอ้างอิงต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างละเอียด มีการตรวจเยี่ยมพื้นที่จัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่ากิจกรรมใดที่ได้ดีเลิศ และเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ทำหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ รับผิดชอบพื้นที่บริการ 8 จังหวัด คือ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดตราด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครนายก สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดระยอง และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสระแก้ว

สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในพื้นที่บริการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 จังหวัด คือ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงศึกษาธิการ

ครู หมายถึง ข้าราชการครู หรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

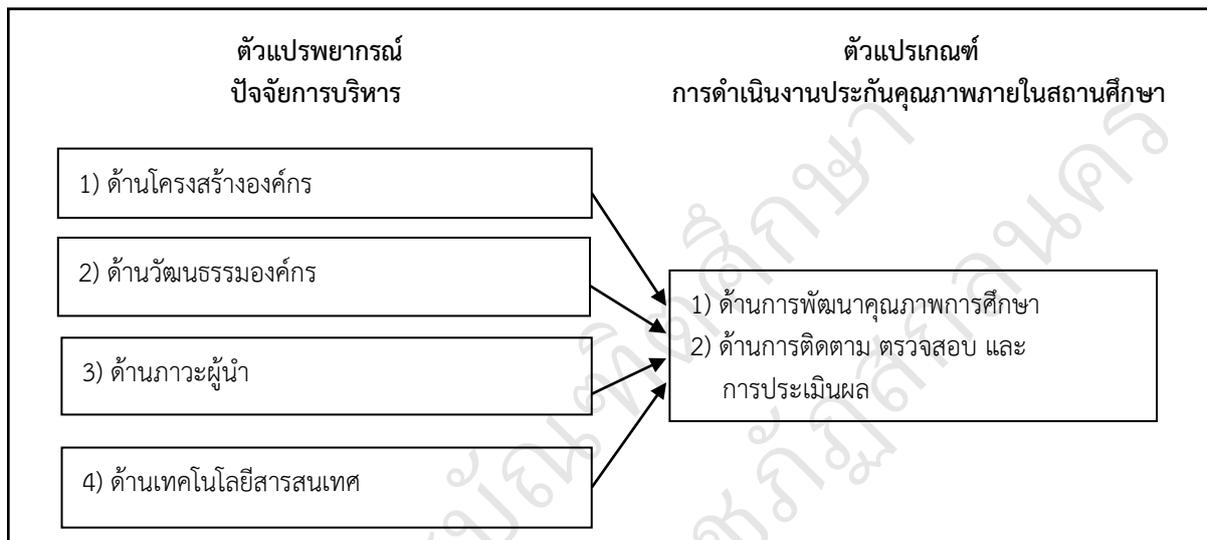
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แมคคินซี (McKinsey, 1980, pp. 14–26 อ้างถึงใน พจนีย์ มั่งคั่ง, 2560, หน้า 32); สตีเยร์ (Steers, 1991, p. 112 อ้างถึงใน สุรัชย์ พรหมปากดี, 2565, หน้า 39); เบนเนทท์ และโอไบรอัน (Bennett & O'Brien, 1994, pp. 41–49); มาร์ควาร์ดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 29–32); ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 28 อ้างถึงใน วรณิ เต็นสมุทร, 2560, หน้า 47); จินดาร์ตัน บัวพงษ์ (2560, หน้า 90–91); โชคชัย พรหมมาก (2561, หน้า 97–98); ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 189–191); ญัฐธนิชา ภูติสม (2565, หน้า 112); และสุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 14–15) พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำ และ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยนำแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562, หน้า 9–10) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในปัจจุบัน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพ 2) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และ 3) ด้านการประเมินผล ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (qualitative synthesis) (ศิริยุภา พูลสุวรรณ,

2555 อ้างถึงใน พงษ์พัฒน์ ดาโอภา, 2561, หน้า 1052) โดยนำข้อมูลด้านการติดตาม ตรวจสอบ และด้านการประเมินผล มาสรุปเข้าด้วยกัน ส่งผลให้ได้ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้แนวคิดของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครู จำนวน 885 คน รวมประชากร จำนวน 945 คน (สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2566, หน้า 14)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 17 คน และครู จำนวน 257 คน รวมจำนวน 274 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multiple-stage sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นจังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multiple-stage sampling) จำแนกตามจังหวัดของสถานศึกษาจนได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน ทั้งหมด 274 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ออกเป็น 2 ตอน จำนวน 51 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และลักษณะของเครื่องมือ

3. ร่างข้อคำถามจากนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (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 ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .76–.91 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่อยู่ในประชากรเดียวกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. เขียนคำร้องต่องานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกรหัสขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด

2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบส่งผ่านระบบออนไลน์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ดทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์

3. เมื่อได้รับผลการทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ จำนวน 274 ฉบับ แล้วผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยการบริหาร และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.37	.59	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.44	.56	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.40	.59	มาก
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.34	.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	.59	มาก

จากตาราง 1 ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = .59) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = .59) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = .62) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.41	.58	มาก
2. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล	4.38	.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	.59	มาก

จากตาราง 2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .59) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = .63) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 3 ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	.853**	1.000				
X ₃	.774**	.865**	1.000			
X ₄	.734**	.652**	.679**	1.000		
X	.920**	.932**	.923**	.845**	1.000	
Y	.834**	.822**	.817**	.848**	.818**	1.000

** p < .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากสูงไปหาลำดับ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x_4y} = .848$) ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x_1y} = .834$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x_2y} = .822$) และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{x_3y} = .817$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	sig
ค่าคงที่ (a)	1.067	.012		3.593	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย (X ₂)	.233	.059	.222	3.971**	.000
ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₄)	.434	.033	.454	2.981**	.000
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₁)	.185	.047	.186	3.903**	.000
ด้านการพัฒนาครู (X ₃)	.167	.049	.168	3.42**	.001

R = .927, R² = .859, S.E._{est} = .224, F = 90.389, P = .000

** p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₂) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₄) ด้านภาวะผู้นำ (X₃) และด้านโครงสร้างองค์กร (X₁) และมีค่าประสิทธิ์ภาพในการพยากรณ์ R² เท่ากับ .859 แสดงว่าปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 85.90

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.067 + .434X_2 + .233X_4 + .185X_3 + .167X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .454Z_2 + .222Z_4 + .186Z_3 + .168Z_1$$

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ลักษณะของบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 77 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเนาเกแก้ว, 2560, หน้า 59) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพขององค์กร ไว้ 4 ประการใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะขององค์กร (organization characteristics) 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environment characteristics) 3) ลักษณะของบุคลากร (employee characteristics) 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (policies and practices) และหากองค์กรสามารถกำหนดปัจจัย ทั้ง 4 ประการ ให้บังเกิดผลได้จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สอดคล้องกับ วารุณี ลัคนโชคติ (2560, หน้า 104-105) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารและผู้บริหาร ได้แก่ 1) ระบบการบริหารโรงเรียนที่ดี 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ 4) การนิเทศงาน 5) คุณลักษณะของผู้บริหาร 6) ความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน และ 7) การประสานงานและติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในโรงเรียน หน่วยงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราพร พนมเขต (2564, หน้า 82) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาตามอัยยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาตามอัยยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณภาพของผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเอง จัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล สถานศึกษาได้พัฒนาระบบการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังมีการรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการทั้งสองด้านนี้มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดวงจรพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565ข, หน้า 37) ระบุว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ ใจการ (2562, หน้า 421) ศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตาก พบว่า สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยมีการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกำหนดนโยบาย การบริหารและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งในด้านการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาระบบการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ผ่านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และรับผิดชอบงานตามความเหมาะสม อีกทั้งยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและระบบแรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารับรองตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ วารุณี ลัทธิโชคดี (2560, หน้า 122) กล่าวว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับคุณภาพและพัฒนาการของระดับคุณภาพที่แตกต่างตามปัจจัยทางกายภาพ และแตกต่างกันตามปัจจัยอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย การพัฒนาโรงเรียนตามข้อเสนอแนะจากประเมินคุณภาพ การวางแผนดำเนินงานของโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารและผู้บริหาร ปัจจัยเกี่ยวกับครู ความพร้อมของนักเรียน ความพร้อมของระบบสนับสนุนการเรียนการสอน และความเข้มแข็งของกรรมการสถานศึกษา หน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนเครือข่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ บัวพงษ์ (2560, หน้า 77) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแบบแผนการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร แสดงออกถึงความเชื่อใจ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยปฏิบัติเป็นแนวทางสืบต่อกันยาวนานต่อเนื่องกันไป ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ กอบสุข คงมนัส และเอื้อมพร หลินเจริญ (2565, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 53–54) กล่าวว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ถ้าหากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ รวมถึงถ้าภายในหน่วยงานบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ย่อมทำให้ง่ายต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานประกันคุณภาพต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างหน่วยงานภายในเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชัย แสนท้าว (2567, หน้า 219–220) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ

เรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของสถานศึกษา มีการจัดทำวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การประมวลผล และการจัดเก็บข้อมูล มีการเผยแพร่ข้อมูลด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์กร มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า 51) ระบุว่า แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสำรวจศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาส่งเสริม ในจุดที่สถานศึกษาแต่ละแห่งยังขาดความพร้อม และเมื่อสถานศึกษามีความพร้อมเพียงพอแล้ว จึงให้ความรู้แนวทางการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานได้อย่างโดดเด่น เพื่อให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งนี้ เน้นกลุ่มเป้าหมายไปที่สถานศึกษาขนาดเล็กและห่างไกล เนื่องจากพบความขาดแคลนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันทับ (2566, หน้า 205) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนด ให้ความสำคัญริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และพัฒนางานอยู่เสมอ ใฝ่หาความรู้และให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565ก, หน้า 27) ระบุว่า สถานศึกษาที่มีระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความตระหนัก มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การประสานภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ยอมรับแนวคิดหรือศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน สามารถสร้างและสนับสนุนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการเชิงวิชาการ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563, หน้า 11) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว จัดโครงสร้างที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากร การแบ่งงาน และการกำหนดสายบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีความเป็นเอกภาพในสายการบังคับบัญชา มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน มีการประสานงานอย่างทั่วถึง และมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1991, p. 112 อ้างถึงใน สุรชัย พรหมปากดี, 2565, หน้า 39) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ แสดงถึงการกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา และขนาดขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย พรหมมาก (2561, หน้า 88) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตามแนวคิดต่าง ๆ แล้วคัดสรรนำมาเป็นกรอบแนวคิด ได้ปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำ และ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พิจารณาจากแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562, หน้า 9-10) มาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรวิจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแปรตามของงานวิจัย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแบบแผนการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กรแสดงออกถึงความเชื่อใจ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิด พิจารณาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยปฏิบัติเป็นแนวทางสืบต่อกันยาวนานต่อเนื่องกันไป ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังพบลักษณะเฉพาะของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเป็นอันดับสอง แต่กลับมีอำนาจพยากรณ์ต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กรอาจเป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อนและต้องทำงานร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ จึงจะส่งผลต่อการประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้งหมด แต่กลับมีความสัมพันธ์สูงสุดและมีอำนาจพยากรณ์เป็นอันดับสอง สะท้อนว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพมากกว่าที่ปรากฏในการปฏิบัติงาน และการวิจัยครั้งนี้พบว่าประสิทธิภาพรวมของโมเดล การพยากรณ์มีค่า R^2 เท่ากับ .859 แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกประมาณร้อยละ 14.10 ที่อาจส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งไม่ได้ถูกรวมอยู่ในกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เปิดโอกาสสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจไม่ได้เป็นไปในลักษณะเชิงเส้นตรงอย่างที่คาดการณ์ไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตต่อไป

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 274 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.90 กล่าวคือ ถ้าสถานศึกษามีปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเอง มีการจัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และ

ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังมีการรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการทั้งสองด้านนี้มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดวงจรการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ มีการเผยแพร่ข้อมูลด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์การมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำรวจศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ควรกำหนดให้มีกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบความก้าวหน้า การดำเนินงานของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการตรวจเยี่ยมพื้นที่จัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีจากผลการดำเนินงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค หรือแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีระดับการดำเนินงานที่แตกต่างกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุกิตต์ สุดสุข. (2565). การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา The Implementation of Quality Assurance. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต, 22(2), 49–60.
- จินดารัตน์ บัวพวงชน. (2560). ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- โชคชัย พรหมมาก. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐธิดา ภูติสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทิพวรรณ สำเนาเกาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พงษ์พัฒน์ ดาโอภา. (2561). *การสังเคราะห์งานวิจัยในบริบทการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด*. ในการประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 19. หน้า 1050-1059. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2560). *ทฤษฎี หลักการและกระบวนการทัศน์ในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก, หน้า 60-72. 18 มีนาคม 2566.
- พัชรพร พนมเขต. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาตามอัยยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุตรดิตถ์*. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(7), 76-87.
- พิสิษฐ์ ไจการ. (2562). *สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตาก*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 “สังคมผู้สูงอายุ โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”. หน้า 416-426. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ยุทธนา อินดีวงค์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย*. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 4(2), 1-15.
- วรรณิ์ เคนสมุทร. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วารุณี ถิ่นโชคดี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาการของระดับคุณภาพการศึกษาศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ.*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- ศิริวรรณ จันทับ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคตะวันออก. (2566). *ทำเนียบบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. ระยอง: สถาบัน ส่งเสริมการเรียนรู้ภาคตะวันออก.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2562). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษิตตาม มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษาน อกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- _____. (2565). *ประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย.
- _____. (2566). *ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลรายงานการประเมินตนเองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการศึกษิตตามแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs : Objective and Keys Results*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565ก). *แผนการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ พ.ศ. 2566-2567*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- _____. (2565ข). *รายงานผลการวิจัย การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดตาก และจังหวัดนครศรีธรรมราช*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *สรุปลงสาระสำคัญ รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในระยะ 5 ปีแรกของแผน (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทธิชัย แสนท้าว. (2567). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bennett, J. K. & O' Brien, M, J. (1994). The building blocks of the learning organization. *Training Journal*, 31(6), 41-49.
- 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 Measurement*, 30(3), 607-610.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATION OF SCHOOL INTERNAL
SUPERVISION UNDER PRACHIN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กัลยรัตน์ กางถิ่น^{1,*} ลินดา นาคโปย² และ พรทิพย์ อ้นเกษม²

Kalyarat Kangthin^{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: opavarada@gmail.com

รับบทความ 24 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 31 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 11 กุมภาพันธ์ 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการพัฒนาครู สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74.80 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y' = .193 + .456X_2 + .296X_4 + .107X_1 + .092X_3$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z'Y = .597Z_2 + .285Z_4 + .105Z_1 + .089Z_3$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine 1) the level of administrators' academic leadership; 2) the level of the operation of school internal supervision; 3) the relationship between academic leadership of administrators and the operation of school internal supervision; and 4) the academic leadership of administrators affecting the operation of school internal supervision under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in the research included 285 government teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table and multi-stage sampling. The research instrument comprised a set of questionnaires, with a reliability of .99. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of academic leadership of administrators, overall and each aspect, was high, ranging by mean scores from high to low in the following areas: setting vision, mission, goals, promoting academic atmosphere, teachers' development, and organizing the curriculum and instruction, respectively; 2) The level of operation of school internal supervision, overall and each aspect, was high, ranging by mean scores from high to low in the following areas: supervision operations, supervision planning, evaluation and reporting, study of current conditions, problems, and needs, and creation of media and tools of supervision, respectively; 3) The academic leadership of administrators and operation of internal supervision in schools showed a high positive correlation, at the .01 level of significance; and 4) The academic leadership of administrators affected the operation of school internal supervision, ranging by predictive power from high to low in the following categories: setting vision, mission, and goals, organizing the curriculum and instruction, promoting academic atmosphere, and teachers' development. These variables were able to jointly predict the operation of school internal supervision at 74.80%. The regression equation in raw score form was $Y' = .193 + .456X_2 + .296X_4 + .107X_1 + .092X_3$, and in standardized score form: $Z'Y = .597Z_2 + .285Z_4 + .105Z_1 + .089Z_3$.

Keywords: Academic Leadership, Internal Supervision, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาประเทศไทยได้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้นั้น การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงคุณภาพ

การสอนภายในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 1) ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 (2566ข, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนด สถานศึกษาจำเป็นต้องมีระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านของการบริหารจัดการและการบริหารงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ การนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีผลลัพธ์อยู่ที่คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานผ่านหลายช่องทาง โดยอาศัยสื่อกลางที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งระบบเครือข่ายออนไลน์และที่สำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับ ภัทวิชัย ยางงาม (2564, หน้า 18) ได้สรุปว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนอันก่อให้เกิดความร่วมมือ การช่วยเหลือการแนะนำ และให้คำปรึกษาหารือ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง โดยผู้บริหารใช้กระบวนการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในด้านการจัดการด้านการสอน โดยกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ทำการนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันร่วมแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้มีการพัฒนาเจตคติและคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงคุณภาพของงานการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของผู้เรียนที่เกิดขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จสูงสุดแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทวิชัย ชินวิเศษ (2561, หน้า 133-136) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางนโยบายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ กำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและมุ่งพัฒนาคุณภาพให้เกิดกับผู้เรียนสอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและรวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความเข้าใจในภารกิจให้ผู้เกี่ยวข้อง 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุน การสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงานการเรียนการสอนโดยใช้การนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู การประสานงานการใช้หลักสูตร และการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานทัศนคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน และสอดคล้องกับ ปรีชาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 24) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลักผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 (2566ก, หน้า 26) ได้ระบุผลการวิเคราะห์ SWOT ว่าพบจุดอ่อนเรื่องการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะให้มี การปรับกระบวนการนิเทศติดตามและประเมินผล ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำข้อเสนอแนะไปดำเนินการในสถานศึกษาของตนอย่างเร่งด่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาให้มี

คุณภาพโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องมุ่งเน้นไปที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดให้ การนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการนิเทศในสถานศึกษา มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนสร้างความรู้ความ เข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบ ประเมินและปรับปรุงแก้ไข การนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อนำ ผลการวิจัยมาพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ที่แสดงออกถึง การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนรู้ที่ดีมี ประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการโน้มน้าวใจให้ครูพัฒนางานวิชาการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน มี 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารจัดหาและอำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน จัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ให้สะดวกต่อการใช้ งานมีจำนวนเพียงพอและมีความปลอดภัยแก่นักเรียน ปรับภูมิทัศน์ในห้องเรียนให้เกิดบรรยากาศน่าเรียน ผู้บริหารดูแลเอาใจ ใส่ครู บุคลากรและนักเรียนอย่างใกล้ชิด สร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครู มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูล กันของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสถานศึกษา

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารกำหนดภารกิจของสถานศึกษาและกำหนด ทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพ การศึกษาอย่างเหมาะสม มีวิธีสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน พัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจนมุ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ด้านการพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหารกำหนดนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จัดทำ แผนพัฒนาวิชาชีพครู เป็นรายบุคคล พัฒนาส่งเสริมความสามารถในด้านวิชาการของครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู สนับสนุน การสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน เพิ่มทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานมีกระบวนการพัฒนางานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครูและสร้าง เครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารดำเนินการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจจุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร จัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอน ประกอบหลักสูตรและสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด มีการกำหนดเกณฑ์การวัดและ ประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการติดตามการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู เพื่อมุ่งยกระดับการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสำคัญ ให้ครูปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ดียิ่งขึ้น นำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนากิจการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ หมายถึง สถานศึกษามีการสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของสถานศึกษา สำรวจสิ่งที่ครูต้องการให้ช่วยเหลือ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานประเมินความต้องการของ ครูความต้องการของนักเรียนและความต้องการของชุมชน สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางและ รายละเอียดการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจน จัดทำโครงการนิเทศของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ประชุม จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน มีการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ มีการทบทวนการปฏิบัติงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด

ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ หมายถึง สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสื่อ และเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ที่พร้อมสำหรับการนิเทศ มีการทดลองใช้สื่อ เครื่องมือก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือนิเทศกับครู สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลแล้วนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันของบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน มีการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ บุคลากร มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับ ติดตามการเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานการนิเทศภายใน มีการประชุมสรุปผล การนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ด้านการประเมินผลและรายงานผล หมายถึง สถานศึกษามีการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการนิเทศกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการนิเทศ มีการรวบรวมข้อมูลสรุปปัญหาและอุปสรรค มีการประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศครุร่วมกันวิพากษ์ และวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทน ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

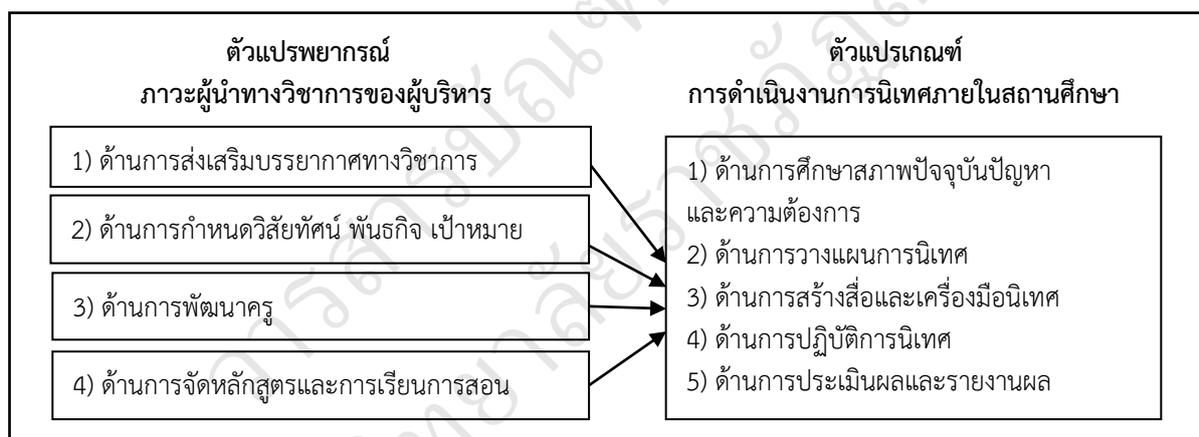
ครู หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221–224), ครูก (Krug, 1992, p. 431), แมคอีแวน (McEwan, 2003, p. 13), ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200), ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 140), ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 15–16), ชัมชียะห์ เมาลีดิน (2564, หน้า 8–9), ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 14–15), ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 6–7) และธีรธนพัชร ร้อยดาพันธุ์ (2565, หน้า 13–14) โดยผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกันโดยเลือกความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน สำหรับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำวิธีการดำเนินการนิเทศการศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 12–13) ซึ่งมี 5 ด้าน มาสร้างเป็นตัวแปรตามของงานวิจัย คือ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 5) ด้านการประเมินผลและรายงานผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2567, หน้า 15)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยขั้นที่ 1 จำแนกสถานศึกษาเป็นรายอำเภอ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีมหาโพธิ อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอประจันตคาม อำเภอบ้านสร้าง และอำเภอศรีมหาโพธิ ขั้นที่ 2 จำแนกประชากรในสถานศึกษาตามรายอำเภอ ขั้นที่ 3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จำแนกตามอำเภอ 5 อำเภอ ขั้นที่ 4 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จนได้ครบตามจำนวน 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. กำหนดวัตถุประสงค์ และลักษณะของเครื่องมือ
3. ร่างข้อคำถามจากนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่าย และเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา (Wording) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของการวิจัย (IOC: index of item-objective congruence) ซึ่งแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน รวม 28 ข้อ มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.54–0.92 และแบบสอบถามด้านการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน รวม 33 ข้อ มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.46–0.91 ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่อยู่ในประชากรเดียวกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. เขียนคำร้องต่องานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด
2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบส่งผ่านระบบออนไลน์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ดทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์
3. เมื่อได้รับผลการทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล**ผลการวิจัย**

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.47	.44	มาก
2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย	4.48	.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาครู	4.46	.44	มาก
4. ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.45	.44	มาก
เฉลี่ยรวม	4.46	.37	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .60) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = .44) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .44) และด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .44) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.43	.47	มาก
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.45	.48	มาก
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.42	.52	มาก
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.50	.55	มาก
5. ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.44	.51	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	.46	มาก

จากตาราง 2 การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .46) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = .55) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .48) ด้านการประเมินผลและรายงานผล ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = .51) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = .47) และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = .52) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	.342**	1.000				
X ₃	.546**	.382**	1.000			
X ₄	.615**	.381**	.627**	1.000		
X	.836**	.425**	.807**	.850**	1.000	
Y	.532**	.775**	.553**	.632**	.657**	1.000

** p < .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .657$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x4y} = .775$) ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x3y} = .632$) ด้านการพัฒนาคู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y} = .553$) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y} = .532$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	sig
ค่าคงที่ (a)	.193	.167		1.161	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย (X ₂)	.456	.025	.597	17.955**	.000
ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₄)	.296	.045	.285	6.655**	.000
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₁)	.107	.041	.105	2.640**	.009
ด้านการพัฒนาคู (X ₃)	.092	.042	.089	2.213**	.008

$R = .865$, $R^2 = .748$, $S.E_{est} = .203$, $F = 208.031$, $P = .000$

** p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย (X₂)

ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_1) ด้านการพัฒนาครู (X_3) และมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ R^2 เท่ากับ .748 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 74.80 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = a + bX_2 + bX_4 + bX_1 + bX_3$$

$$Y' = .193 + .456X_2 + .296X_4 + .107X_1 + .092X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .597Z_2 + .285Z_4 + .105Z_1 + .089Z_3$$

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 22) ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้นำต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติและหลักการจัดการเรียนรู้สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ให้ความสำคัญ และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ท่วมเทวมหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 126–127) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศภายในมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, หน้า 5) ระบุว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปในทางที่ดี หรือมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ ด้ายยศ (2561, หน้า 104) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดนโยบายและวางแผนทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการสร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาในระดับสูง โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, หน้า 1) ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้นั้นการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงคุณภาพการสอนภายในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสุไลมาน แวสุหลง (2564, หน้า 86) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างรอบด้าน โดยได้ดำเนินการจัดหาและอำนวยความสะดวกด้านสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าที่มีความสะดวก เพียงพอ และปลอดภัยสำหรับนักเรียน รวมถึงการปรับภูมิทัศน์ภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารได้ดูแลเอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมวัฒนธรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman, 2007, p. 47) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยวีร์ นามปวน (2564, หน้า 60) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 220) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ส่งผลการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังได้พัฒนาวิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียนให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนา ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ เพอร์คี และสมิท (Perkey and Smith, 1993, p. 114) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล เทินสะเกษ (2563, หน้า 133-134) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสา หว่างจิตร์ (2566, หน้า 362) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ส่งผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

3) ด้านการพัฒนาครู ส่งผลการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ โดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมความสามารถในด้านวิชาการของครูผ่านการสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอนเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้พัฒนากระบวนการทำงานของครู ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครูและสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งส่งผลให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 217) กล่าวว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ นามปวน (2564, หน้า 60) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู ส่งผลการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานติมา กานดา (2566, หน้า 97) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการพัฒนาสมรรถนะของครูส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4) ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ส่งผลการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการวางรากฐานสำคัญด้วยการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารได้

ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในจุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการจัดทำเอกสารและสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อเอื้อให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารได้กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับดูแลการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับห้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วาริรัตน์ แก้วอุไร (2564, หน้า 266) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีระบบเป็นเหตุเป็นผลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้นหรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม รวมทั้งมีการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรควรดำเนินการแบบมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ โดยผลที่ได้ในแต่ละขั้นตอนด้วยกระบวนการวิจัยจะนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป เริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร การยกย่องสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตร รวมไปถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การที่จะพัฒนาหลักสูตรได้ควรมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย ทฤษฎีหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งควรเป็นผู้มีสมรรถนะเกี่ยวกับความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรสามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และสามารถจัดทำหลักสูตรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราดา ปริกมานนท์ (2562, หน้า 76) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสา หว่างจิตร (2566, หน้า 362) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตามแนวคิดต่าง ๆ แล้วคิดสรุปรวมเป็นกรอบแนวคิด ได้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ส่วนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา พิจารณาจากแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 12-13) มาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรวิจัยการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแปรตามของงานวิจัย คือ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือนิเทศ 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 5) ด้านการประเมินผล และรายงานผล พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาและกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม มีวิธีสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ ของโรงเรียน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจนมุ่ง

นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 285 คน ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ และด้านการศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.80 กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครู ให้มีการจัดเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นนำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจจุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร จัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตรและสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด มีการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสื่อและเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ที่พร้อมสำหรับการนิเทศ มีการทดลองใช้สื่อเครื่องมือก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือนิเทศกับครู สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลแล้วนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กานติมา กานดา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- ซัมซียะห์ เมาลีดิน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธารทิพย์ ด้ายศ (2561). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีรธเนช ร้อยดาพันธ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปุ่นยวีร์ นามปวน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน*. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(2), 51–61.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ภัททิยา ชื่นวิเศษ. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กีชาวิษณุ ยางงาม. (2564). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รสา หว่างจิตร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 355–365.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2566ก). *แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- _____. (2566ข). *แผนปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- _____. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษาภายใน*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2566). *การนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรรถพล เทินสะเกษ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อาราดา ปริกมานนท์. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Glickman, C.D. (2007). *Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Krug, S. E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 6(22), 430–443.
- McEwan, E.K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.
- Perkey, S.C., & Smith, M.S. (1993). *Effective Schools: A Review*. *Elementary School Journal*, 83(1), 114.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION
OF SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ชาติชนงก์ เหง้าละคร* วันเพ็ญ นันทะศรี และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

Chatchchanok Ngaolakhon*, Wanphen Nanthasri and Suphirun Jantarak

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: chatchchanokngaolakhon1994@gmail.com

รับบทความ 16 ธันวาคม 2567 แก้ไขบทความ 2 กุมภาพันธ์ 2568 ตอรับบทความ 11 กุมภาพันธ์ 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำนวน 322 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่วิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอำนาจในพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 2) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 3) การบริหารจัดการหลักสูตร และ 4) การจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ABSTRACT

This research aimed to examine the administrators' academic leadership that affected the learning organization in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample, selected through multi-stage random sampling, consisted of 322 administrators and teachers in schools. The research instruments comprised a set of 5-level rating scale questionnaires, with a reliability of .95. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) The administrators' academic leadership was overall at a high level, 2) The learning organization was overall at a high level, 3) The administrators' academic leadership demonstrated a high level of positive relationship with the school's learning organization at

the .01 level of significance, 4) The administrators' academic leadership significant predicted the learning organization in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 at the .01 level of significance, and 5) The guidelines for developing administrators' academic leadership that affected the school's learning organization comprised four aspects: 1) providing incentives for teachers, 2) setting school goals, 3) curriculum management, and 4) learning management.

Keywords: Academic Leadership, Academic Leadership of Administrators, School's Learning Organization

บทนำ

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงส่งผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้านตามความสามารถและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนให้เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้านคุณภาพแก่โรงเรียนอื่นได้ กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่จะบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักพัฒนาตนเองในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี และผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบงานวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (บุญช่วย สายรวม, 2561, หน้า 1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนเพื่อนครูนักเรียน และชุมชน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 115)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในการเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อ ผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (วรพล วรพันธ์, 2560, หน้า 1)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความพึงพอใจต่อคุณภาพของโรงเรียน สถานศึกษาจำเป็นต้องหาทางป้องกัน สร้างความเข้มแข็งในโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความช่วยเหลือ และความร่วมมือทุกรูปแบบทำให้ต้องมีการหาแนวทางส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ให้แก่องค์กรและผู้คนในองค์กรทั้งระดับที่ระดับบุคคล เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาหรือโรงเรียน รวมทั้งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและภารกิจจนผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู และการสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนได้รับทราบร่วมกัน

การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษา การร่วมกันกำหนดระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ การติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตร และการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ของผู้บริหารในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้ นักเรียนอ่านออกเขียนได้ มีความสามารถในการคิดคำนวณ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้กับนักเรียน มีการดำเนินการพัฒนานักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ จัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กระตุ้นให้ครูปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เกี่ยวกับการวัดประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูด้านการวัดผลประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง สนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศในการวัดและประเมินผลที่ทันสมัยรวดเร็วและมีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและนำมาผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานด้านวิชาการ

การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร โดยการเรียนรู้ ความเข้าใจ และสามารถลงมือปฏิบัติได้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การให้สิ่งจูงใจยอมรับ การชมเชย การให้เกียรติ การให้รางวัล และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู การกระทำดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในด้านการเรียนการสอนในที่สุດ

การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงบทบาทของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้คณะครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ การจัดแหล่งเรียนรู้ อำนวยความสะดวกสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน ให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน ทางด้านทักษะวิชาการ วิชาการดีเด่น และนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน โดยการมอบประกาศเกียรติคุณสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนไปแข่งขันทางด้านวิชาการและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กร ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์การที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร มีการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อยที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง วิธีการ กระบวนการในพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 โดยการนำผลจากการวิจัยที่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านมีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 จัดทำเป็นแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567

ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ถาวร เสงี่ยม (2550, หน้า 150) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับ คณะครูและนักเรียน

สิริราณี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดง บทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน วิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรม ทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนและสัมฤทธิ์ ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด โดยร่วมมือกับ คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

Wildy & Dimmock (1993, p. 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารเองหรือ การมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานที่สำคัญด้าน ต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม นิเทศการเรียนการสอน กำกับติดตามการนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการ หรือประสานงานส่งเสริมพัฒนา ของบุคลากร

McEwan (1998, p. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครองผู้เรียน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบ ผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Joseph Blase (2004 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์, 2557, หน้า 45-47) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 4) การประสานงานหลักสูตร 5) การ ติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 6) กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน 7) การทำให้วิสัยทัศน์คงอยู่ 8) การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน 9) การส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ และ 10) การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ McEwan (1998, p. 7 อ้างถึงใน นภาดาว เกตุสุวรรณ, 2553, หน้า 40) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น จะต้องดำเนินการ ให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้ 1) สร้างมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามมาตรฐาน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน 2) ผู้บริหารต้องเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ ครู 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่ครูและนักเรียน 5) ตั้งความ คาดหวังสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนไว้สูง 6) พัฒนาครูแกนนำ และ 7) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง

ความเป็นมาของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีที่มาจากแนวคิดที่สามารถค้นพบได้จากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดต่าง ๆ ของ คริส อาร์กีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขาได้เขียนร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา โดนัลด์ สchon (Donald Schon) แห่ง MIT ในปี 1978 ถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มแรกทั้งสองได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร หมายถึง การเรียนรู้ของคน ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร บุคคลผู้มีความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับคือ ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ (Peter Michael Senge) สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology-MIT) สหรัฐอเมริกา เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ MIT ศูนย์กลางสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อตั้งตั้งแต่ปี 1991 เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันเรียกว่า สังคมสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจุดมุ่งหมาย สำคัญ 3 ประการ คือ เพื่อการศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคลและทีม เพื่อสร้างชุมชนของการปฏิบัติขึ้น โดยการเชิญบริษัทชั้นนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดย ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ ได้แสดงวิสัยทัศน์ไว้ว่าอยากจะเห็นสังคมสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ แม้ว่าปัจจุบัน มีหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่า 170 เล่ม แต่เล่มที่ขอแนะนำให้ท่านผู้สนใจ ได้ศึกษาอ่านกัน คือ หนังสือที่เขียนโดย ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ ชื่อ วินัย 5 ประการ ซึ่งเป็นที่นิยมอ่านกันแพร่หลายเป็นที่น่าสังเกตว่า ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ เลือกที่จะใช้คำว่า องค์กร แห่งการเรียนรู้แทน ในปี 1991 ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ ให้สัมภาษณ์ว่า เขาเกิดประมวลองค์ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ในขณะที่กำลังนั่งสมาธิตอนเช้าตรู่ของวันหนึ่ง โดยประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เขาได้จากการเป็นที่ปรึกษาองค์กรกับบริษัทของเขาเองที่ชื่อ สมาพันธ์นวัตกรรม ในการให้สัมภาษณ์เมื่อปี 1998 ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์แสดงความกังวลว่าหลายองค์กรพยายามสร้างภาพว่าตนเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในความเป็นจริงคือ องค์กรเหล่านี้มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับวินัย 5 ประการน้อยมาก ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการทำการประชุมปฏิบัติการ ให้แก่ บริษัทองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ณ โรงเรียนการจัดการสโลนในปี 1994 ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ ได้ออกหนังสือเชิงปฏิบัติการเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดมีการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2544, หน้า 52)

นอกจาก ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็นจ์ แล้วบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเผยแพร่เรื่องนี้เป็นที่ยอมรับอีกท่าน คือ ไมเคิล เจ มาร์ควอร์ด (Michael J. Marquardt) เป็นนักวิชาการ คนสำคัญที่ศึกษาแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในปี ค.ศ. 1996 ได้เขียนตำรา Building The Learning Organization โดย ได้เสนอเครื่องมือในการประเมินศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสบการณ์จากองค์กรแห่งการเรียนรู้กว่า 100 องค์กรในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ไมเคิล เจ-มาร์ควอร์ด ได้เสนอแนวคิดสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์กรต้องเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นและรวดเร็วกว่าเดิม โดยอาศัยความเข้าใจแนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge Peter M. (1990, p. 1) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบุคคลในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งบุคลากรขององค์กรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยทั้งองค์กร

McGill & Slocum (1992, p. 10) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่มวลสมาชิกทุกคน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มิใช่การฝึกอบรม การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงบันดาลใจ และส่งเสริมในการกระทำ ซึ่งเป็นวินัยภายในตนเอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงอนุญาตให้บุคคลพยายามสร้างพฤติกรรมใหม่ และบางโอกาสสร้างความผิดพลาดซึ่งสิ่งนั้นจะนำมาซึ่งโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

Watkins & Marick (1995) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ให้อำนาจแก่คนของตนเอง มีการบูรณาการคุณภาพเข้ากับชีวิตการทำงาน ให้อิสระสำหรับการเรียนรู้ กระตุ้นความร่วมมือแบ่งปันผลงาน เสริมสร้างการใฝ่รู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Marquardt & Reynolds (1996, p. 23) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับ ในความสำเร็จ

Ubben, et al. (2002, p. 51) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรของความเจริญเติบโต ก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจากกระบวนการมีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรบุคลากรทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัวประสาน กระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 10–14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการหลักสูตร 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศการศึกษา 6) การวัดและประเมินผล และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

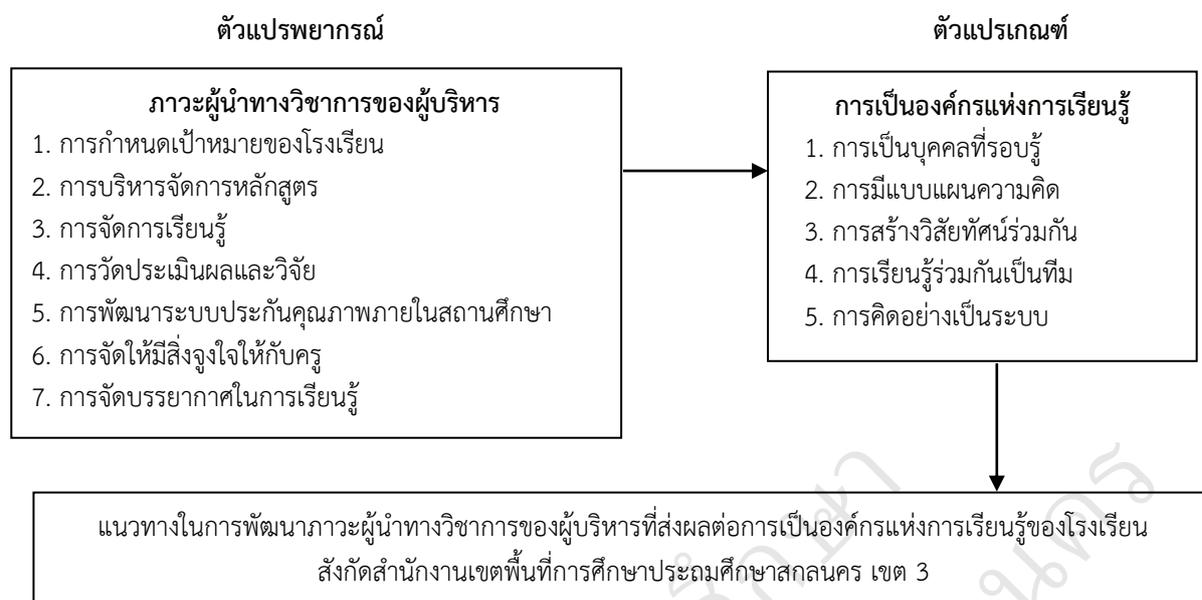
วิภา ศรีวัตร และคณะ (2564, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) ด้านการนิเทศและประเมินผล การสอนของครู 4) ด้านการบริหารและประสานงานการใช้หลักสูตร 5) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

กิงกาญจน์ สุขสรอายุ (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

Wildy & Dimmock (1993, p. 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดประเมินผลและวิจัย 4) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 5) การตรวจสอบพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และ 7) การจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,996 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 7)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วารุ เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 122 คน ครู จำนวน 200 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยให้ขนาดของโรงเรียนเป็นขั้นในการสุ่ม ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากนั้น ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ตามขนาดของโรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 44 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 45 และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในขั้นที่ 2 โดยใช้วิธีการ เลือกแบบเจาะจง ผู้บริหารทั้งหมดของแต่ละโรงเรียนตามโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหาร จำนวน 122 คน

ขั้นที่ 3 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 18 ของครูแต่ละโรงเรียนตามโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 46 คน โรงเรียนขนาดกลาง 136 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเป็นแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปร และองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบ และแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน

40 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

2.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3 แบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ชนิดเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 322 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

4.6 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.55) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.49) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.67) การบริหารจัดการหลักสูตร ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.55) การจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.55) และ การวัดประเมินผลและวิจัย ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.39) โดยเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.61) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.56) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.49) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.64) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .836$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 รายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_3) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน (X_5) กับด้านแบบแผนความคิด (Y_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .103

4. ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจัดทำมีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_6) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) การบริหารจัดการหลักสูตร (X_2) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การจัดการเรียนรู้ (X_3) โดยทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ เท่ากับ .742 หรือร้อยละ 74.20 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .098 สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y'x = 1.285 + .341 (X_6) + .173 (X_1) + .118 (X_2) + .029 (X_3)$ และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z'y = .563 (Z_6) + .234 (Z_1) + .158 (Z_2) + .085 (Z_3)$

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำมีสิ่งจูงใจให้กับครู 2) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 3) การบริหารจัดการหลักสูตร และ 4) การจัดการเรียนรู้

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำมีสิ่งจูงใจให้กับครู การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลและวิจัย ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมีประสบการณ์ด้านวิชาการจากเป็นครูผู้สอน จึงมีความรู้ความเข้าใจด้านงานวิชาการ และงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จึงทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาตล สมบูรณ์ (2565, หน้า 256) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 120) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้

กระทำกิจกรรม ทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนและสัมฤทธิ์ ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ (มะไซดี อับดุลกอเดร์, 2565, หน้า 18)

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด รองลงมา คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศ การมุ่งใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงเป็นแหล่งเรียนรู้แห่งแรกของนักเรียนที่จะต้องเข้าไปรับความรู้ เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด อีกทั้งสามารถนำความรู้ไปเป็นพื้นฐานการเรียนต่อไปในระดับที่สูงขึ้น หรือสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ ที่เรียกว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์จริง และเกิดประสบการณ์ตรงที่จะนำความรู้ไปใช้ได้จริง ตลอดจนเป็นแหล่งความรู้สำหรับครูผู้สอนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาตล สมบูรณ์ (2565, หน้า 257) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 120) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r_{xy} = .836$ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานและขับเคลื่อนโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์จริง และเกิดประสบการณ์ตรงที่จะนำความรู้ไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับ ธนาตล สมบูรณ์ (2565, หน้า 258) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 120) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอำนาจในพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_6) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) การบริหารจัดการหลักสูตร (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือการจัดการเรียนรู้ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้เท่ากับ .742 หรือ ร้อยละ 74.20 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .098 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ ทั้งนี้อาจเพราะว่าทั้งนี้ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะก่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สอดคล้องกับ ธนาตลสมบุรณ์ (2565, หน้า 250) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ เท่ากับ .672 หรือ ร้อยละ 67.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 107) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้เท่ากับ .866 หรือ ร้อยละ 86.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 2) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 3) การบริหารจัดการหลักสูตร และ 4) การจัดการเรียนรู้

การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก เช่น รางวัลและคำชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู ตามความเหมาะสมและความต้องการของครูแต่ละคน 2) ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเคารพ ความสามัคคี มีความสุขกับการปฏิบัติงานและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ 3) ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศที่ดี ที่เอื้อต่อการทำงานของครู เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข และช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบ การทำงานให้ดีขึ้น 4) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานของครู ด้วยการมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ตามความเหมาะสม 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความมั่นคง ก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับนับถือของทุกคน และ 6) ผู้บริหารควรบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน 2) ผู้บริหารควรจัดประชุมโดยผู้อำนวยการนำทีม คณะครู บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์กรในท้องถิ่น ช่วยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้ไปถึงจุดหมายได้ 3) ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการให้ครู ผู้ปกครองทราบและเข้าใจร่วมกัน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน 4) ผู้บริหารควรสร้างแผนดำเนินงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้ได้เป้าหมายตามที่คิดวางแผนไว้ และ 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านงานวิชาการ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ

การบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษา และวิธีการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แก่คณะครู บุคลากรในโรงเรียน 3) ผู้บริหารควรมีการประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ผู้บริหารควรมีการจัดประเมินหลักสูตร อยู่สม่ำเสมอ เพื่อการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่าง สม่าเสมอ 5) ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร กับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดการเรียนรู้ และ 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ครูได้พัฒนา ตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และองค์กร

การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี 2) ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำให้สูงขึ้นได้ 3) ผู้บริหารควรจัดการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน โดยการสร้างวิธีการ รูปแบบ หรือเทคนิคใหม่ๆ ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารควรมีการออกแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แก่ครู เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้พัฒนา ตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนานักเรียน และ 6) ผู้บริหารควรมีเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อีกทั้งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ยังรวมไปถึงการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหาร ครู บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง วางแผนการทำงานหรือการบริหารงานวิชาการโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ยังมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_6) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) การบริหารจัดการหลักสูตร (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การจัดการเรียนรู้ (X_3) ซึ่งสามารถหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 2) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 3) การบริหารจัดการหลักสูตร และ 4) การจัดการเรียนรู้

ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน ครู

และนักเรียน ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสามารถช่วยกำหนดทิศทางหรือวางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสามารถเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ดังนั้น ในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.3 ควรพัฒนาวิชาการผู้บริหารด้าน การวัด การประเมินผล และด้านการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การวัดประเมินผลและวิจัย และการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้วยวิธีวิจัยอื่น ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบ การพัฒนากลยุทธ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถาวร เล็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาถ สมบูรณ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 5(1), 250–263.
- นภาพดา เกตุสุวรรณ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญช่วย สายราม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21st-centuryleadership-skill-for.html>. 22 มิถุนายน 2563.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มะไซตี อับดุลกอเดร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์* ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รวีภา ศรีวัตร, สุชาติ บางวิเศษ และสุชุม พรหมเมืองคุณ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารศรีล้านช้าง* *ปริทรรศน์*, 7(2), 39–51.
- วรพล วรพันธ์. (2560). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. เข้าถึงได้จาก* http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF.1 พฤษภาคม 2564.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Development). กรุงเทพฯ: อีระป้อมวรรณกรรม.*
- สิร์รานี วสุภภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.*
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- McEwan, Elaine K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks: Library of congress cataloging publication data.
- McGill, M.E., Slocum, J.W. Jr & Lei, D. (1992). *Management Practices in Learning Organizations. Organizational Dynamics*, 21(1), 5–16.
- Senge, Peter M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New-York: Doubleday.
- Ubben, et al. (2002). *Learning Organization*. New York: Wiley & Son.
- Watkin Karen E., Victoria J., & Marsick Scalping. (1995). *The Learning Organization: Lesson in the Art and Science to the Systemic Change*. New York: Jossey-Based Inc.
- Wildy, H. & Dimmock, C. (1993). *Instructional leadership in primary and secondary school. Journal of Educational Administration*, 31(21), 43–61.

การพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน

BRAND DEVELOPMENT THROUGH COMMUNITY IDENTITY AND INTEGRATED MARKETING
COMMUNICATIONS THROUGH COMMUNITY PARTICIPATION

สิทธิศักดิ์ สุวรรณิ* ภัทร์ศินี แสนสำแดง นันธาราทูลารัตน์ จิรภัทร เร็มศรี และ ลฎาภา ศรีพสุดา
Sittisak Suwannee*, Patsinee Sansomedang, Nanthara Thularate, Jiraphat Roemsri
and Ladapa Sripasuda

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000
Department of Communication Arts, Faculty of Management Science,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon Province 47000

*Corresponding Author: E-mail: sittisak.s@snru.ac.th

รับบทความ 24 กันยายน 2567 แก้ไขบทความ 3 กุมภาพันธ์ 2568 ตอรับบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ เป็นงานวิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) แบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก, การสนทนากลุ่ม, เก็บข้อมูลประเภทเอกสารตำรา บทความ งานวิจัย และแบบสอบถามการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ โดยมี กรณีศึกษา คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร

ผลการวิจัย พบว่า การออกแบบตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนนั้น ผู้ออกแบบควรมีส่วนร่วมในการซึมซับอัตลักษณ์และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเข้าใจ จนก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการและมีรูปแบบที่น่าสนใจ น่าจดจำ สามารถสื่อสารถึงคุณประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ ทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงคุณภาพที่ได้รับ มีบุคลิกภาพชัดเจน ดูทันสมัย ไม่ตกยุค ซึ่งการออกแบบพัฒนาตราสินค้าที่ดีควรผ่านความเห็นชอบจากสมาชิกในชุมชนที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์และสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีอยู่ จนสามารถพัฒนาตราสินค้าออกมาภายใต้ชื่อ “ปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม” นำไปสู่การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ผ่าน 5 ช่องทาง ประกอบด้วย 1) การโฆษณา 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การส่งเสริมการขาย 4) การใช้พนักงานขาย และ 5) การตลาดทางตรง ผลจากการสื่อสาร พบว่าการสื่อสารแบบบูรณาการสามารถสร้างการรับรู้และส่งเสริมการขายสินค้าจนก่อให้เกิดการสร้างรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกสบาย ลดต้นทุนด้านการสื่อสาร เก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริโภคเพื่อนำไปส่งเสริมการขายในภายภาคหน้า ทั้งนี้ การสื่อสารต้องมีความต่อเนื่อง หลากหลาย ครอบคลุมทั้งในส่วนของการสื่อสารออนไลน์และออฟไลน์ และสื่อสารในทิศทางเดียวกัน เพื่อสามารถต่อยอดและสร้างเป็นอาชีพที่มั่นคงได้ในอนาคต

คำสำคัญ: อัตลักษณ์ชุมชน, ผลิตภัณฑ์ชุมชน, การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ

ABSTRACT

This research has the objective to develop brands through community identity through community participation. and integrated marketing communications. This research uses participatory action research (PAR) using a mixed method, consisting of qualitative research and quantitative research.

Data were collected through in-depth interviews, focus group discussions, data collection in the form of documents, textbooks, articles, research, and integrated community product marketing communication questionnaires. The case study was the Pla Ra Bong Phithak Tham Community Enterprise Group, Ban Dong Mafai, Khammin Subdistrict, Mueang District, Sakon Nakhon Province.

The research findings revealed that in designing brands through community identity, designers should be involved in understanding and absorbing the community's identity and way of life until they become one with the community. This leads to the development of brands and packaging that meet the needs and have interesting and memorable forms. It can communicate the benefits of the product, making consumers feel the quality they receive. It has a clear personality, looks modern, and does not fall out of date. Good brand development design should be approved by the members of the community who own the product and reflect the existing identity of the community. Until being able to develop a brand under the name "Pla Ra Bong Phithaktham". After the product and brand design process, the researchers reviewed the literature to study the channels for integrated product marketing communication through five channels: 1) advertising, 2) public relations, 3) sales promotion, 4) sales force, and 5) direct marketing. After conducting integrated marketing communication, it was found that the use of integrated communication through these channels can effectively create and promote product sales. It is convenient, reduces communication costs, and collects consumer data for future sales promotion. However, communication must be continuous, diverse, and cover both online and offline media. It must also communicate in the same direction in order to build on and create a stable career in the future.

Keywords: Community Identity, Community Products, Integrated Marketing Communication

บทนำ

อัตลักษณ์ชุมชนถือเป็นลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนที่ก่อร่างสร้างขึ้นผ่านกระบวนการ ความเชื่อที่ผู้คนยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (สิริกานต์ ทองพูน และคณะ, 2563) อัตลักษณ์ในความหมายอีกนัยยะ คือ “ความเป็นลักษณะเฉพาะที่เฉพาะทาง” ที่สามารถบ่งบอกความเป็นตัวตนของชุมชนนั้น ๆ ได้ ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับสมาชิกภายในชุมชน เป็นเงื่อนไขที่ช่วยให้ชุมชนสามารถดำรงคงอยู่ มักมีรากฐานจากสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น อาหาร ภาษา ศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณี หากกล่าวถึงอัตลักษณ์ด้านอาหารในภูมิภาคอีสาน สกลนครถือเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีความหลากหลายเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางด้านอาหาร และเมื่อเข้าไปศึกษาค้นคว้าจะพบว่าชุมชนที่น่าสนใจอยู่มากมาย เมื่อมองเข้าไปในชุมชนพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ชุมชนแห่งนี้ถือว่ามีโดดเด่นทางด้านอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่และอาชีพ โดยชุมชนแห่งนี้มีอัตลักษณ์ด้านการแปรรูปอาหารที่น่าสนใจ ภายในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการทำนาและรับจ้างทั่วไป เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรกรรมผู้คนในชุมชนจึงพอมีเวลาว่างหลังจากการทำเกษตรกรรม และต้องการหารายได้เสริมเพื่อแบ่งเบาภาระความเป็นอยู่ของครอบครัว จึงมีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพขึ้นโดยมีแนวคิดว่าจะทำอะไรเป็นอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ในระหว่างที่ว่างเว้นจากการเกษตรกรรม และต้องเป็นอาชีพที่ทำกันในชุมชนได้จะมีเวลาอยู่กับครอบครัว จึงคิดว่าวัตถุดิบที่หาได้จากชุมชนคือ ปลายสดมาแปรรูปเป็นปลาร้าบองเพื่อเป็นการถนอมอาหารไว้ทานนอกฤดูกาล หากเหลือพอยังสามารถนำไปจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ นอกจากจะช่วยสร้างรายได้แล้วกระบวนการผลิตยังใช้เวลาไม่นานสามารถทำภายในชุมชนได้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรมคือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตปลาร้าบองเพื่อจำหน่ายในชุมชน หากแต่ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตอยู่นั้นถึงแม้จะมีรสชาติเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคในชุมชน แต่ยังคงขาดกระบวนการสื่อสารอัตลักษณ์และตราสินค้าที่ดี และช่องทางการตลาดที่น่าสนใจ ที่เหมาะสมในการสื่อสารไปยังผู้บริโภคให้รับทราบและเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาในส่วนที่ขาดหายไป เพื่อส่งเสริมให้สินค้าของชุมชนสามารถนำไปสร้างอาชีพและความมั่นคงให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของชุมชนสามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้ชุมชนอยู่ได้ด้วยตัวของชุมชนเอง อีกทั้งยังสร้างจุดเด่นให้แก่ชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นสินค้าโอท็อปที่มีคุณภาพให้สามารถแข่งขันกับตลาดและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมของชุมชนท่าแร่ที่ก่อร่างสร้างขึ้นมาภายใต้ขีดความสามารถของชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิต นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีความโดดเด่น น่าสนใจ

ตราสินค้า หมายถึง ชื่อตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ จะแสดงด้วยตัวอักษร และหรือสัญลักษณ์ ของภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้ผลิต มีลักษณะโดดเด่น ที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และจดจำง่าย

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์การสื่อสารทางการตลาด ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลิตภัณฑ์ชุมชน หมายถึง สินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคโดยสะท้อนผ่านอัตลักษณ์ของท้องถิ่นหรือชุมชนนั้น ๆ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

อัตลักษณ์ความเป็นตัวตนของบุคคลสามารถสะท้อนผ่านวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพ การแต่งกาย การบริโภค รสนิยม หรือแม้กระทั่งรูปแบบการชีวิตที่แตกต่างกันออกไป อัตลักษณ์ คือ การสื่อสารในรูปแบบสัญลักษณ์ (Symbol) (กาญจนา แก้วเทพ, สมสุข หินวิมาน, 2560) อัตลักษณ์ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ แต่ก่อร่างสร้างขึ้นมาจากวัฒนธรรมของชุมชนในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง Stuart Hall (1997) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอัตลักษณ์และได้ให้ข้อมูลว่า อัตลักษณ์นั้นถูกประกอบสร้างขึ้นจากสังคม (Social Construct) และไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งตายตัว หากแต่มีการหมุนเวียนเป็นวงจรที่เรียกว่า “วงจรแห่งวัฒนธรรม” (Circuit of Culture) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สิริกานต์ ทองพูน (2563) ที่ได้ให้ข้อมูลว่า อัตลักษณ์ชุมชน คือลักษณะที่มีความเฉพาะทางวัฒนธรรมของชุมชนก่อร่างสร้างขึ้นมาในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นรากเหง้าทางสังคมที่ใช้ในการยึดโยงเป็นภูมิปัญญาจนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตในสังคม นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความโดดเด่น น่าสนใจ เป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัว ถือเป็นหลักสำคัญของสังคมที่บ่งบอกถึงความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ผ่านการสั่งสมเรียนรู้สั่งต่อ ถ่ายทอด สืบสานกันมา จากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นหนึ่ง

การศึกษาค้นคว้าประเด็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ชุมชนให้ครอบคลุมในทุกภูมิภาคของประเทศไทย จะสามารถทำให้เห็นถึงโครงสร้างของอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีลักษณะผูกติดกับความเป็นท้องถิ่น มีความเป็นเครือญาติ ผ่านระบบความสำคัญแบบระดับชั้น มีหน้าที่ที่ได้รับ มีวิถีชีวิตที่พึงพิงประโยชน์ธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ ภูเขา มีวิถีความเชื่อที่สอดคล้องกันภายในชุมชน เช่น พิธีกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนและควบคุมวิถีพฤติกรรมของคนในชุมชนให้เกิดเป็นอัตลักษณ์ชุมชนที่ชัดเจน หากจะแบ่งอัตลักษณ์ออกเป็นประเภทต่าง ๆ สามารถจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านอาหาร 2) ด้านการแต่งกาย 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ด้านประเพณี 5) ด้านภาษา 6) ด้านอาชีพ 7) ด้านความเชื่อ 8) ด้านแหล่งท่องเที่ยว จากการทบทวรรณกรรมด้านอัตลักษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยมุ่งเน้นการค้นคว้าอัตลักษณ์ในชุมชนเพื่อนำมาพัฒนาเป็นตราสินค้าในผลิตภัณฑ์ด้านอาหารแปรรูปของชุมชน ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ทางด้านเนื้อหาและข้อมูลจึงมีความจำเป็นในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการออกแบบตราสินค้าควบคู่กันไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบตราสินค้า

หากจะกล่าวถึง “ตราสินค้า” ตราสินค้า คือ สิ่งที่แสดงความรู้สึกที่ถูกสั่งสมและรวบรวมมาจากทุกสิ่งทุกอย่างรอบ ๆ ตัว ตราสินค้านั้นมีเพียง ชื่อ ยี่ห้อ เท่านั้น Philip Kotler (1995) บิดาแห่งการตลาดยุคใหม่ ได้ให้ข้อมูลว่า คำว่าตราสินค้า คือ

ชื่อ สัญลักษณ์ โลโก้ ของอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกได้ว่า สินค้า หรือบริการนั้นเป็นของใคร มีความเหมือนและแตกต่างจากคู่แข่งอย่างไร หากจำแนกคุณลักษณะของรูปแบบตราสินค้า สามารถจำแนกออกได้ เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะ (Attribute) รูปแบบของตราสินค้าต้องมีความน่าสนใจ และน่าจดจำ สอดคล้องกับเทรนการออกแบบในปัจจุบัน

2. คุณประโยชน์ (Benefit) สามารถบอกคุณประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับประเภท เช่น อาหาร ต้องดูสะอาดและน่ารับประทาน

3. มูลค่า (Value) สามารถทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงคุณภาพที่ได้รับจากผลิตภัณฑ์ ว่าผลิตภัณฑ์นี้มีคุณภาพเหมาะสมกับราคาที่ต้องจ่าย

4. บุคลิกภาพ (Personality) ต้องมีบุคลิกภาพที่ชัดเจน ดูทันสมัย ไม่ตกยุค

ตราสินค้าถือเป็นสัญลักษณ์ที่มีความซับซ้อน เป็นการรวบรวมความรู้สึกที่มีต่อรูปร่างหน้าตาของสินค้า ชื่อ บรรจุภัณฑ์ ราคา ความเป็นมา ชื่อเสียง สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่คอยกำหนดความรู้สึกของผู้บริโภคที่เป็นผู้ใช้ตราสินค้าและมีประสบการณ์สินค้านั้น ๆ ดังนั้นการสร้างตราสินค้าจึงมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของผู้บริโภคทั้งจากภายในและภายนอก เป็นความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ความผูกพันที่มีต่อตราสินค้า หรือผลิตภัณฑ์เหล่านั้น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะขับเคลื่อนให้พวกเขามีความภักดี และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมกับสินค้าหรือบริการ กลุ่มผู้บริโภคถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญและเป็นเป้าหมายสูงสุดของการทำธุรกิจที่ต้องแสวงหาและรักษาไว้ถึงขนาดมีคำกล่าวที่ว่า Customer is a King ผู้บริโภคจะนำพารายได้ ผลกำไร และยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทุกหน่วยงานในองค์กรมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์เพื่อสื่อสารไปยังผู้บริโภค มิใช่เพียงเฉพาะหน้าที่งานของฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์เท่านั้น หากแต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

การสร้างตราสินค้าให้สามารถเข้าไปอยู่ในใจของผู้บริโภคได้นั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการนำพาให้ธุรกิจให้ดำเนินไปจนประสบความสำเร็จ เพราะตราสินค้าเปรียบเสมือนตัวแทนภาพลักษณ์ของสินค้า ในอดีตที่ผ่านมา การตลาดส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการชี้ให้เห็นว่าสินค้านั้นมีคุณประโยชน์อย่างไร สามารถทำอะไรได้ และใช้อะไรได้บ้าง สิ่งเหล่านี้คือข้อมูลที่จะนำไปเสนอขายแก่ผู้บริโภค (Product Oriented) ซึ่งแตกต่างจากการตลาดในปัจจุบัน ที่มีการสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้บริโภค ว่าผู้บริโภคจะได้อะไรจากผลิตภัณฑ์ ใช้แล้วรู้สึกอย่างไร เหนือกว่าผลิตภัณฑ์อื่นอย่างไร จึงต้องมีการสร้างความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงให้กับผลิตภัณฑ์ (Ifference) หรือแม้แต่การวางตำแหน่งของสินค้าให้โดดเด่นเพื่อครองใจผู้บริโภค (Positioning) ต้องพยายามให้ผลิตภัณฑ์ยืนอยู่ในสมองของผู้บริโภคด้วยภาพลักษณ์ที่โดดเด่น (Image) จนสะท้อนตัวสินค้าทำให้ผู้บริโภคเกิดความภักดี (Royalty) ถือเป็นการตลาดแบบบูรณาการยุคใหม่ที่ทุกองค์กรต้องปรับตัว จึงจะสามารถขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้บนความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างยั่งยืน ซึ่งหากจะพิจารณากระบวนการการตลาดแบบบูรณาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คือ ต้องสร้างการรับรู้ (Awareness) ให้แก่ผู้บริโภค

ขั้นตอนที่ 2 และ 3 คือให้การข้อมูลข่าวสาร (Information) ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ที่ชัดเจน และการดูแลเอาใจใส่ (Respect) ต่อผู้บริโภคของผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในตลาด

ขั้นตอนที่ 4 คือ การสร้างมิตรภาพ (Friendship) กับผู้บริโภคโดยเน้นตราสินค้าให้เข้าไปอยู่ในใจของผู้บริโภค

ขั้นตอนที่ 5 ไว้วางใจ (Trust) โดยการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาวกับผู้บริโภค จนนำไปสู่ความภักดี (Loyalty) ให้ความสำคัญกับผู้บริโภค สนใจอารมณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริโภคกับตราสินค้านั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะสามารถก่อให้เกิดความสำเร็จในระยะยาวได้ (เกรียงไกร กาญจนะโกติน, 2565)

นอกจากการศึกษาแนวคิดการออกแบบตราสินค้าแล้วการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ยังถือเป็นส่วนที่สำคัญในการต่อยอดผลิตภัณฑ์และตราสินค้า เพื่อนำไปสู่การสร้างการรับรู้ให้กับกลุ่มผู้บริโภคจนเกิดการตัดสินใจซื้อและเกิดความภักดีในผลิตภัณฑ์ได้

แนวคิดการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ หรือ IMC (Integrated Marketing Communication) ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากการสื่อสารผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคได้รับรู้ สร้างความสนใจให้กับ

ผู้บริโภค และต่อยอดจนเกิดเป็นการสร้างรายได้ให้กับผลิตภัณฑ์ โดยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่า เป็นการสื่อสารทางการตลาดไปยังช่องทางต่าง ๆ ที่ต้องมีความสอดคล้องกันของข้อมูล que สื่อสารออกไป จนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือในประเด็นการสื่อสารเหล่านั้นกับลูกค้าได้ แทนที่จะใช้เพียงช่องทางเดียวในการสื่อสาร (Guntitrat, 2019)

ในยุคสมัยที่การสื่อสารมีความรวดเร็วและทันสมัย การตลาดแบบบูรณาการถือเป็นแนวทางในการสร้างประสบการณ์ระหว่างสินค้าและผู้บริโภคได้อย่างเป็นหนึ่งเดียวกัน ผู้บริโภคสามารถโต้ตอบกับสินค้าหรือบริการได้อย่างรวดเร็วทันใจภายใต้การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way-communication) เป็นการผสมผสานทุกมิติของการสื่อสารการตลาดเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการโฆษณา การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง และโซเชียลมีเดีย ผ่านการผสมผสานด้วยยุทธวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกการสื่อสารไปยังผู้บริโภคเป็นหนึ่งเดียว โดยประโยชน์ของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการมีดังต่อไปนี้ (วชิระ ทองสุข, 2565)

1. ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพ และมั่นใจได้ว่าทรัพยากรที่นำไปใช้ในการสื่อสารจะมีความคล่องตัวและไม่สูญเปล่า

2. ให้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นว่าการตลาดแบบเดิม และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภค

3. ลดความสับสนช่วยรักษาอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และสามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ใหญ่ขึ้น และสม่ำเสมอ เนื่องจากในปัจจุบันการสื่อสารการตลาดผ่านช่องทาง การสื่อสารออนไลน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้รวดเร็วและเป็นวงกว้างมากกว่าการสื่อสารในรูปแบบเดิม

5. มีความคุ้มค่าช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการสื่อสาร

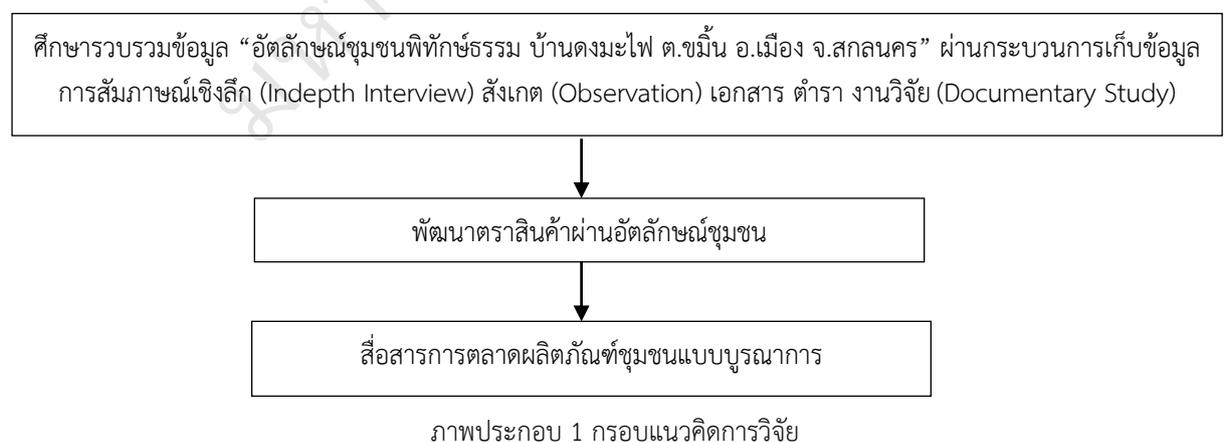
6. ช่วยปรับปรุงภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ สร้างตัวตนที่ต้องการเพื่อสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายให้ตรงตามวัตถุประสงค์

7. สร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค

8. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับสินค้าและบริการจากการสื่อสารที่ดีขึ้น

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการสื่อสาร โดยที่ Philip Kotler (1995) กล่าวว่า หากสินค้าหรือบริการใดพยายามใช้เครื่องมือการสื่อสารการตลาดให้ครอบคลุม หลายรูปแบบ และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายย่อมจะส่งผลดีต่อการสื่อสารไปยังผู้บริโภคโดยสามารถได้แบ่งเครื่องมือออกเป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย การโฆษณา (Advertising), การประชาสัมพันธ์ (Public Relations), การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion), การใช้พนักงานขาย (Personal Selling), และการตลาดทางตรง (Direct Marketing) ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับ เสรี วงษ์มณฑา (2558) ที่กล่าวว่า การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการไว้ เป็นกระบวนการพิจารณาแผนงานของการติดต่อสื่อสารทางการตลาดที่ต้องพิจารณากระบวนการในการใช้การสื่อสารเพื่อเป็นการจูงใจในหลากหลายรูปแบบและให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาอัตลักษณ์ตราสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) แบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อพัฒนาตราสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนผ่านอัตลักษณ์ชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในงานวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม ชุมชนพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร จำนวน 20 คน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่ได้รับการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาศึกษาพัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ

ขอบเขตเชิงพื้นที่ การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในบริเวณพื้นที่ชุมชนพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลอัตลักษณ์ชุมชนพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร
2. พัฒนารรจภัณฑ์และตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชน
3. การสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ

วิธีรวบรวมข้อมูล

เชิงคุณภาพ

1. เก็บข้อมูลประเภทบุคคล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) มีการกำหนดประเด็นข้อคำถามด้านสภาพอัตลักษณ์ชุมชน ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับชุมชน 2) ประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับชุมชน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับอัตลักษณ์ชุมชน

2. แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีการจัดเตรียมประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาตราสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน ใช้เครื่องมือการจดบันทึก และการบันทึกภาพถ่าย วิดีโอ และเครื่องบันทึกเสียง เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

3. เก็บข้อมูลประเภทเอกสาร โดยการศึกษาจาก เอกสาร ตำรา งานวิจัย (Documentary Study) ที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยครั้งนี้ รวบรวม จดบันทึกประเด็นสำคัญ โดยรวบรวมข้อมูลดังกล่าวตลอดระยะเวลาการวิจัย

เชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ตามหลักแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ โดยสามารถแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 2) การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตราสินค้า 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ และ 4) ข้อเสนอแนะ ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยอ้างอิงประชากรจากการใช้สูตรการคำนวณประชากรในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Taro Yamane, 1973) จำนวน จำนวน 368.79 หรือ 400 ชุด

2. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2566-มกราคม 2567 ให้ครบและสมบูรณ์จำนวน 400 ชุด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (x bar) นำค่าเฉลี่ยมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลโดยพิจารณาจากช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อข้อมูลที่แตกต่างกัน
2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยพิจารณาจากตัวบุคคลที่เก็บข้อมูล เช่น เพศ อารมณ์ ความรู้สึก ที่จะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดของข้อมูล
3. การตรวจสอบสามเส้าด้านการรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต่างกันในแต่ละครั้ง
4. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้านข้อความผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อความที่มีความเที่ยง และนำไปทดสอบผ่านกระบวนการสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.797 ทั้งนี้ การแปลความหมายว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 กล่าวคือ ถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีที่ประสิทธิภาพผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่คงที่ ค่ะแนบ จากผลตรวจสอบแต่ละครั้งก็จะคงที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ จะใกล้เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนเลย และในทางตรงกันข้ามแบบทดสอบใดที่ขาดความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อย ๆ จนเข้าใกล้ 0 และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็นศูนย์แล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบนั้นไม่มีความเที่ยง ดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมี ค่าความเชื่อมั่น อย่างน้อย 0.7 ขึ้นไป(Cronbach Lee J, 1951)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลอัตลักษณ์ชุมชนพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร ประกอบด้วย

- 1) อัตลักษณ์ทางด้านอาหาร มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากปลาเพื่อเป็นการถนอมอาหารออกมาในรูปแบบของปลาร้าบอง
- 2) อัตลักษณ์ทางการแต่งกาย มีอัตลักษณ์ด้านการแต่งกายในลักษณะของชาติพันธุ์ผู้ไท
- 3) อัตลักษณ์ทางด้านประเพณี งานประเพณีบุญกองข้าว งานประเพณีบุญข้าวสาก งานประเพณีบุญกระถินสามัคคี งานประเพณีบุญมหาชาติ
- 4) อัตลักษณ์ทางด้านภาษา ภาษาที่ใช้กันเป็นหลัก คือ ภาษาผู้ไท หากแต่จะมีภาษาญ้อ ที่ปะปนมาพร้อมกับชนเผ่าญ้อที่อพยพมาจากลุ่มน้ำหนองหาร
- 5) อัตลักษณ์ทางด้านอาชีพ ทำการทำการเกษตร การทำนา ปลุกข้าว และเลี้ยงปลา
- 6) อัตลักษณ์ทางด้านความเชื่อ มีความเชื่อในการนับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก และยังมีเชื่อในการนับถือผี ซึ่งยังหลงเหลือให้ได้พบเห็นในชุมชน แม้อัตลักษณ์ในแต่ละด้านจะมีได้มีความโดดเด่นมากไปกว่าอัตลักษณ์ของชุมชนอื่น หากแต่ถ้าลองนำอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีอยู่มาพัฒนาย่อมส่งผลดีและเกิดการพัฒนาย่างเหมาะสม

เมื่อทราบถึงข้อมูลอัตลักษณ์ชุมชนแล้ว ผู้วิจัยได้ออกแบบตราสินค้าเพื่อใช้ในการสื่อสารผ่านกระบวนการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการบูรณาการกับรายวิชา คอมพิวเตอร์กราฟิกในหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงในรายวิชา ถือเป็นนำองค์ความรู้ในรายวิชาไปปรับใช้กับสถานการณ์จริง เป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จริง (Experiential learning) โดยให้นักศึกษาร่วมลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในชุมชนในช่วงระยะเวลา 3 เดือน ในช่วง กรกฎาคม-กันยายน 2566 เพื่อให้ให้นักศึกษาได้สัมผัสกับอัตลักษณ์และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเข้าใจจนก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน



ภาพประกอบ 2 นักศึกษาร่วมลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในชุมชน (ผู้วิจัย, 2566)

หลังจากการลงพื้นที่วิจัยเพื่อเก็บข้อมูลของผลิตภัณฑ์แล้ว ได้มีการการออกแบบและพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้กับวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม ตามแนวคิดการออกแบบตราสินค้า ที่ต้องมีรูปแบบต้องมีความน่าสนใจ และน่าจดจำ บอกคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ ทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงคุณภาพที่ได้รับ มีบุคลิกภาพที่ชัดเจน ดูทันสมัย ไม่ตกยุค นำไปสู่การพัฒนาตราสินค้า จนก่อนเกิดชื่อและตราสินค้าที่สอดคล้องเอกลักษณ์ของชุมชน โดยชื่อที่ชุมชนต้องการใช้ คือ “ปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม” ผู้วิจัยสามารถอธิบายความหมายในตราสินค้าที่ออกแบบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ค่าสีหลักที่ใช้ในการออกแบบตราสินค้า (ผู้วิจัย, 2566)

1. สีที่ใช้ การใช้สีน้ำตาลอ่อน เพื่อสื่อถึงความอุดมสมบูรณ์ของชุมชน เรียบง่าย ไม่ฉูดฉาด แต่เต็มไปด้วยความอบอุ่น ซึ่งเหมาะสมกับผลิตภัณฑ์อาหารทำให้ดูปลอดภัยและน่ารับประทาน โดยค่าสีที่ใช้ประกอบด้วย C = 2, M = 10, Y = 20, K = 0



ภาพประกอบ 4 ภาพปลาบนตราสินค้า (ผู้วิจัย, 2566)

2. รูปปลาบตราสินค้า เพื่อสื่อสารถึงชนิดของผลิตภัณฑ์ว่า ผลิตภัณฑ์นี้ทำมาจากเนื้อปลาที่มีคุณภาพของคนในชุมชน



ภาพประกอบ 5 ภาพพริกบตราสินค้า (ผู้วิจัย, 2566)

3. พริก เพื่อป้องกันถึงรสชาติของผลิตภัณฑ์ และเพิ่มความน่าสนใจให้กับตราสินค้าด้วยการใช้สีแดงสด เพื่อตัดกับพื้นสีขาว ทำให้ตราสินค้ามีความน่าสนใจ



ภาพประกอบ 6 ภาพเส้นโค้งบนตราสินค้า (ผู้วิจัย, 2566)

4. เส้นโค้ง หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ของแม่น้ำที่เป็นแหล่งทำมาหากินใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อหล่อเลี้ยงชุมชนแห่งนี้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ภาพประกอบ 7 ภาพใบโพธิ์บนตราสินค้า (ผู้วิจัย, 2566)

5. รูปใบโพธิ์ หมายถึง การที่ชุมชนมีความเชื่อความศรัทธาในพระพุทธศาสนา จนก่อให้เกิดเป็นประเพณีที่ยึดถือ เชื่อมโยงคนในชุมชนให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี โดยใบโพธิ์ 4 ด้าน ยังหมายถึง การหลอมรวมของคนในชุมชนทั้ง 4 ชาติพันธุ์ อันประกอบด้วย ชาติพันธุ์ใหญ่้อ ชาติพันธุ์ผู้ไท ชาติพันธุ์ไทกะเลิง และชาติพันธุ์เวียดนาม นอกจากความหมายของชาติพันธุ์แล้ว ยังหมายความถึง การหลอมรวมของผู้คนในชุมชนจากทุกทิศทาง เหนือ ใต้ ออก ตก เข้ามาหลอมรวมจนเกิดเป็นชุมชนแห่งนี้ขึ้น จนพัฒนามาสู่ตราสินค้าที่ผ่านการเห็นชอบของสมาชิกในชุมชนดังภาพ



ภาพประกอบ 8 ตราสินค้าที่ผ่านการออกแบบ (ผู้วิจัย, 2566)



ภาพประกอบ 9 ตราสินค้าและผลิตภัณฑ์ในรูปแบบที่สมบูรณ์ (ผู้วิจัย, 2566)

เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนาตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนแล้ว จึงนำไปสู่ขั้นตอนการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถแบ่งเครื่องมือการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการออกเป็น 5 เครื่องมือ ดังนี้

1. การโฆษณา (Advertising) กรณีวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการโฆษณาลงบนสื่อสังคมออนไลน์ ผ่านช่องทาง การซื้อโฆษณาผ่าน Facebook และจัดทำแฟนเพจเฟซบุ๊ก ในช่วงแรก เพื่อกระตุ้นสร้างให้เกิดกระบวนการรับรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยในการสื่อสารในช่วงการวิจัยนี้ ได้ทำการโฆษณาไปยังกลุ่มพื้นที่จังหวัดสกลนคร ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่มีความสนใจในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับอาหารประเภทปลา



ภาพประกอบ 10 การโฆษณาเพื่อสร้างการรับรู้บนแฟนเพจเฟซบุ๊กปลาرائبอกพิทักษ์ธรรม (ผู้วิจัย, 2566)

2. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) นอกจากการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์บนช่องทางเฟซบุ๊กแล้ว ผู้วิจัยได้บูรณาการและร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ เพื่อนำสินค้าของชุมชนไปจัดจำหน่ายให้ผู้บริโภคได้เข้ามาสัมผัสประสบการณ์ร่วมกับผลิตภัณฑ์ เช่น งานพลังราชภัฏสู่การพัฒนาท้องถิ่น ที่ส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้เป็นที่รู้จัก



ภาพประกอบ 11 บรรยากาศภายในงานพลังราชภัฏสู่การพัฒนาท้องถิ่น (ผู้วิจัย, 2566)

3. การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) ในส่วนขั้นตอนของการส่งเสริมการขายนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสื่อสารแบบบูรณาการด้วยการจัดโปรโมชั่น ช้อปลาซ่าของ 3 กระจุก ส่งฟรีในช่องทางออนไลน์ จากการทดลอง พบว่า ผู้บริโภคยังมีความสนใจในการซื้อสินค้าด้วยการลดราคาอยู่ ไม่ว่าจะผ่านไปกี่ยุคก็สมัย ซึ่งการทำโปรโมชั่นในลักษณะนี้ ส่งผลทำให้ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มมีจำนวนผู้สั่งซื้อบนสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น จากเมื่ออดีตนั้น ผลิตภัณฑ์นี้ไม่เคยใช้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการบนสื่อสังคมออนไลน์เลย



ภาพประกอบ 12 การจัดส่งสินค้าให้ผู้บริโภคผ่านการส่งเสริมการขาย ช้อป 3 กระจุกส่งฟรี (ผู้วิจัย, 2566)

4. การใช้พนักงานขาย (Personal Selling) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการด้วยการใช้พนักงานขายอาจทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่นำมาวิจัยในครั้งนี้ เป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน ซึ่งอาจติดปัญหาในเรื่องของการจ้างพนักงาน ดังนั้น ในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย นักศึกษาและกลุ่มชุมชน จึงเล็งเห็นว่า การใช้พนักงานขาย โดยให้ผู้บริโภคเป็นพนักงานขายเอง ด้วยการถ่ายภาพวีวีสินค้า เป็นวิธีที่ประหยัดต้นทุนทางการตลาด และส่งผลให้เกิดกระแสพูดคุยในโลกออนไลน์เพิ่มมากขึ้น และเป็นที่รู้จักมากขึ้น



ภาพประกอบ 13 การรีวิวสินค้าจากผู้บริโภค (ผู้วิจัย, 2566)

5. การตลาดทางตรง (Direct Marketing) ซึ่งมีความสอดคล้องกันแม้การส่งเสริมการขายแบบการตลาดโดยตรง (Direct Marketing) จะดูไม่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน แต่จากการศึกษาเก็บข้อมูลจากผู้บริโภค การที่มีฐานข้อมูลของลูกค้า ทำให้สามารถติดตามผลและกระตุ้นการซื้อและการบริโภคสินค้าได้ และนอกจากนี้ยังสามารถกระตุ้นการซื้อจากกลุ่มเป้าหมายเดิมได้



ภาพประกอบ 14 ผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าผ่านการตลาดทางตรงจนเกิดการซื้อซ้ำ (ผู้วิจัย, 2566)

เชิงปริมาณ

เมื่อใช้การสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการขาย รวมไปถึงการนำสินค้าไปจัดจำหน่ายจริงผู้วิจัยได้นำระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จัดทำแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 400 ชุด นำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสามารถนำเสนอข้อมูลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ข้อมูลทั่วไปด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	138	34.5
หญิง	262	65.5
	400	100

จากตารางพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิจัย เพศชาย มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 เพศหญิง มีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

2) ข้อมูลทั่วไปด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15-24 ปี	18	4.5
25-34 ปี	52	13
35-44 ปี	232	58
45-54 ปี	91	22.75
มากกว่า 55 ปี	7	1.75
	400	100

จากตาราง พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ช่วงอายุ 15-24 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ช่วงอายุ 25-34 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ช่วงอายุ 35-44 ปี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ช่วงอายุ 45-54 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 และมากกว่า 55 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

3) ข้อมูลทั่วไปด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	126	31.5
ปริญญาตรี	243	60.75
ปริญญาโท	29	7.25
ปริญญาเอก	2	0.5
	400	100

จากตาราง พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ปริญญาตรี มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 ปริญญาโท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

4) ข้อมูลทั่วไปด้านอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียน/นักศึกษา	72	18
พนักงานบริษัท	91	22.75
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	104	26
ธุรกิจส่วนตัว	12	3
อื่น ๆ (ไปตระเวน)	121	30.25
	400	100

จากตาราง พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยประกอบอาชีพ นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 พนักงานบริษัท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 อื่น ๆ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประกอบอาชีพเป็นแม่บ้าน

5) ข้อมูลทั่วไปด้านรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	119	29.75
10,000-19,999	164	41
20,000-29,999	94	23.5
30,000-39,999	21	5.25
40,000 บาทขึ้นไป	2	0.5
	400	100

จากตาราง พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 10,000-19,999 จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41 20,000-29,999 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 30,000-39,999 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับตราสินค้า

ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับตราสินค้า	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	จัดอันดับ
โฆษณาบน Fanpage Facebook	4.32	มากที่สุด	1
การประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมการออกบูท	4.28	มากที่สุด	2
ป้ายโฆษณา/ป้ายประกาศ	4.19	มากที่สุด	3
เพื่อน/คนรู้จัก	3.90	มาก	4
ร้านค้า/ตัวแทนจำหน่าย	3.42	มาก	5
	4.02	มากที่สุด	

จากตาราง พบว่า โฆษณาบน Fanpage Facebook มีการรับรู้มากเป็นอันดับ 1 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 การประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมการออกบูท มากเป็นอันดับ 2 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.28 ป้ายโฆษณา/ป้ายประกาศ มากเป็นอันดับ 3 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 เพื่อน/คนรู้จัก เพื่อน/คนรู้จัก มากเป็นอันดับ 4 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 ร้านค้า/ตัวแทนจำหน่าย มากเป็นอันดับ 5 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.42

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ข้อมูลปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายที่มีผลต่อการซื้อ

ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายที่มีผลต่อการซื้อ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	จัดอันดับ
การโฆษณา/ประชาสัมพันธ์	3.97	มากที่สุด	3
การส่งเสริมการขาย โปรโมชัน/ส่วนลด	4.14	มากที่สุด	2
การใช้พนักงานขาย/รีวิวลินค้า	4.19	มากที่สุด	1
การตลาดทางตรง	3.90	มากที่สุด	4
	4.05	มากที่สุด	

จากตาราง พบว่า การใช้พนักงานขาย/รีวิวลินค้า มีผลต่อการซื้อ มากเป็นอันดับ 1 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 การส่งเสริมการขาย โปรโมชัน/ส่วนลดมี มากเป็นอันดับ 2 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 การโฆษณา/ประชาสัมพันธ์ มากเป็นอันดับ 3 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 การตลาดทางตรง มากเป็นอันดับ 2 มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90

จากตารางข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลได้ดังต่อไปนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการ ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 35-44 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประกอบอาชีพแม่บ้าน รายได้เฉลี่ย 10,000-19,999 บาท 2) การรับรู้เกี่ยวกับตราสินค้าส่วนมากรับรู้ผ่านช่องทางการโฆษณา (Advertising) มากที่สุดผ่านโฆษณาบน Fanpage Facebook รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมการออกบูท 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อมากที่สุดคือ การใช้พนักงานขาย/รีวิวลินค้า รองลงมา คือ การส่งเสริมการขาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบรายได้หลังจากการสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบบูรณาการแล้ว พบว่า ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังพบว่า มีการซื้อซ้ำจากผู้บริโภค ซึ่งหากมีการพัฒนากระบวนการสื่อสารต่อไปในอนาคต จะสามารถพัฒนาการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายต่อไปจนถึงการมีตัวแทนจำหน่าย และการนำสินค้าเข้าไปจำหน่ายในห้างร้าน ซูเปอร์มาเก็ต ในอนาคต

การใช้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนในช่วงของการวิจัยนั้น สามารถการรับรู้และเพิ่มรายได้ให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการต่อยอดเพิ่มข้อมูลความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้กับชุมชนย่อมส่งผลให้ชุมชนสามารถสร้างเป็นอาชีพที่มั่นคงได้ และสะดวกในการจัดจำหน่ายสินค้า ที่จากเดิมจำหน่ายเฉพาะเฉพาะในชุมชน สามารถขยายฐานลูกค้าได้กว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการลดต้นทุนทางการเข้าพื้นที่การขายและประหยัดเวลาในการขายสินค้า เพราะผู้ขายไม่จำเป็นต้องนั่งรอผู้บริโภคเข้ามาซื้อสินค้าที่ร้าน เพียงแค่รับคำสั่งซื้อผ่านสื่อสังคม

ออนไลน์ แล้วทำการจัดส่งให้ผู้บริโภค พร้อมทั้งยังสามารถเก็บข้อมูลของลูกค้าเพื่อนำไปส่งเสริมการขายผ่านการตลาดทางตรง (Direct Marketing) แต่สิ่งที่ต้องคำนึง คือ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการนั้น อาจจะต้องมีการนำเสนอสินค้าอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ยั่งยืนในอนาคต

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ตราสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมี กรณีสึกษาคือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ต.ขมิ้น อ.เมือง จ.สกลนคร

ผลการวิจัย พบว่า อัตลักษณ์ชุมชน การออกแบบตราสินค้าผ่านอัตลักษณ์ชุมชนนั้น ผู้ออกแบบควรมีส่วนร่วมในการเข้าไปสัมผัสกับอัตลักษณ์และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเข้าใจ จนก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชนเพื่อพัฒนาบรรจุภัณฑ์และตราสินค้าให้ตรงตามความต้องการและมีรูปแบบที่น่าสนใจ น่าจดจำ สามารถสื่อสารถึงคุณประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ ทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงคุณภาพที่ได้รับ มีบุคลิกภาพชัดเจน ดูทันสมัย ไม่ตกยุค ซึ่งการออกแบบพัฒนาตราสินค้าที่ดีควรผ่านความเห็นชอบจากสมาชิกในชุมชนที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์และสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีอยู่จนออกมาเป็นตราสินค้าภายใต้ชื่อ “ปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม” จากนั้นผู้วิจัยได้นำไปสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ผ่าน 5 เครื่องมือ ประกอบด้วย 1) การโฆษณา (Advertising) 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) 3) การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) 4) การใช้พนักงานขาย (Personal Selling) 5) การตลาดทางตรง (Direct Marketing) หลังจากศึกษารวบรวมข้อมูล พบว่า การใช้การสื่อสารแบบบูรณาการผ่านช่องทางดังกล่าวสามารถสร้างการรับรู้และส่งเสริมการขายจำหน่ายสินค้า เพิ่มสะดวกสบาย ลดต้นทุนด้านการสื่อสาร สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริโภคเพื่อนำไปส่งเสริมการขายต่อไปได้ ทั้งนี้ การสื่อสารต้องมีความต่อเนื่องหลากหลาย ครอบคลุมทั้งในส่วนของสื่อออนไลน์และออฟไลน์ และสื่อสารในทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางด้านอัตลักษณ์ที่มีในชุมชน ผ่านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอน ถือเป็นกระบวนการวิจัยที่ผู้วิจัย ชุมชน และนักศึกษา ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานวิจัยเพื่อศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลจนก่อให้เกิดเป็นฐานข้อมูลอัตลักษณ์ชุมชนที่ยังไม่เคยถูกบันทึกไว้ และยังสามารถนำไปต่อยอดจนเกิดตราสินค้าที่พัฒนามาจากอัตลักษณ์ชุมชนจนนำไปสู่การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการจนเกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุป

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การใช้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการบนช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ในช่วงของการวิจัยนั้น สามารถทำได้จริง หากมีการต่อยอดเพิ่มข้อมูลความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้กับชุมชน ย่อมส่งผลให้ชุมชนสามารถสร้างเป็นอาชีพที่มั่นคงได้ และสะดวกในการจัดจำหน่ายสินค้า ที่จากเดิมจำหน่ายเพียงเฉพาะในชุมชน สามารถขยายฐานลูกค้าได้กว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการลดต้นทุนทางการเข้าพื้นที่การขายและประหยัดเวลาในการขายสินค้า เพราะผู้ขายไม่จำเป็นต้องนั่งรอผู้บริโภคเข้ามาซื้อสินค้าที่ร้าน เพียงแค่รับคำสั่งซื้อผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แล้วทำการจัดส่งให้ผู้บริโภค พร้อมทั้งยังสามารถเก็บข้อมูลของลูกค้าเพื่อนำไปส่งเสริมการขายผ่านการตลาดทางตรง (Direct Marketing) แต่สิ่งที่ต้องคำนึง คือ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อสังคมออนไลน์นั้น อาจจะต้องมีการนำเสนอสินค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นยอดขาย ตามแนวคิดของ เสรี วงษ์มณฑา (2540) ที่ว่า การเสริมแรงการโฆษณาในตราสินค้า (Reinforce brand advertising) ที่ต้องส่งเสริมการตลาดเพื่อสร้างการรับรู้และดึงดูดความสนใจของผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ยาน้อย (2562) ที่ได้ศึกษา กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ตราสินค้าและการสื่อสารการตลาดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ว่าควรมีความหลากหลายในด้านช่องทางของการสื่อสารการตลาดไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคลสื่อโทรทัศน์ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ เฟซบุ๊ก ยูทูบ เว็บไซต์ รวมถึงแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยสื่อสารเนื้อหาไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้หากสามารถปรับปรุงการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการให้ครอบคลุมทุกช่องทางและแก้ไขจุดบกพร่องได้ย่อมจะส่งผลดีต่อการดำเนินธุรกิจเพื่อสามารถต่อยอดและสร้างเป็นอาชีพที่มั่นคงได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาร่วมกับชุมชน และนักศึกษา จนก่อให้เกิดตราสินค้าที่พัฒนามาจากอัตลักษณ์ชุมชน ซึ่งหากมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ย่อมส่งผลดีในด้านการบูรณาการและการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

และในส่วนของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการในการนำเสนอผลิตภัณฑ์นั้นยังเป็นการใช้การสื่อสารในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ หากต้องการผลที่แม่นยำอาจจะต้องเพิ่มระยะเวลาในการศึกษา ซึ่งอาจนำแนวทางในการวิจัยนี้ไปปรับใช้กับชุมชนอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เป็นการบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชา คอมพิวเตอร์กราฟิก เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงในรายวิชา ถือเป็นนำองค์ความรู้ในรายวิชาไปปรับใช้ เป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จริง (Experiential learning) ซึ่งสามารถนำกระบวนการเหล่านี้ไปปรับใช้ในรายวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตร หรือในการวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่มอบทุนสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณวิสาหกิจชุมชนปลาร้าบองพิทักษ์ธรรม พัทธ์ธรรม บ้านดงมะไฟ ตำบลดงมะไฟ จังหวัดสกลนคร ที่ช่วยในเอื้อเพื่อในการร่วมมือให้และเก็บข้อมูลและร่วมกันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ปลาร้าบองและนำไปสู่การสื่อสารแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมให้เกิดอาชีพแก่คนในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. (2560). *สายธารแห่งนักคิดทฤษฎี เศรษฐศาสตร์การเมืองและสื่อสารศึกษา*. กรุงเทพฯ: อินทนิล.
- เกรียงไกร กาญจนะโกคิน. (2555). *การจัดการตลาดการสื่อสารทางการตลาดการตลาด*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ มีเดีย.
- ปาริชาติ ยาน้อย. (2562). *อัตลักษณ์ตราสินค้าและการสื่อสารการตลาดโดยมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวภาควังเมืองน่าน (ถนนคนเดินวัดภูมินทร์)*. เข้าถึงได้จาก <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5149>. 17 กันยายน 2556.
- วชิระ ทองสุข. (2565). IMC การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ สำคัญอย่างไรต่อธุรกิจ ?. เข้าถึงได้จาก <https://talkatalka.com/blog/integrated-marketing-communication/>. 15 สิงหาคม 2556.
- สิริกานต์ ทองพูน คัมภีร์ ทองพูน และคงทัต ทองพูน. (2563). *อัตลักษณ์ชุมชนเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนบ้านลานคา จังหวัดสุพรรณบุรี*. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2558). กระบวนการบริหารการตลาดและการสื่อสารการตลาด. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 7(2), 1-13.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cronbach, Lee J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(1951), 297-334.
- Guntitat. (2019). IMC การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่ใช้ประโยชน์จาก Promotion ใน 7Ps ให้เกิดประโยชน์สูงสุด. เข้าถึงได้จาก <https://adaddictth.com/knowledge/IMC-Integrated-Marketing-Communication>. 12 กันยายน 2556.
- Kotler, P. (1995) *Marketing Management Analysis, Planning Implementation and Control*. Prentice-Hall, Englewood Cliff.
- Stuart Hall. (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices*. London: Sage.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.