

PROCEEDINGS OF

2nd National and International Sripatum University Khon Kaen Conference 2024

การประชุมสัมนาวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) และมหาวิทยาลัยในเครือฯ

ภายใต้หัวข้อ

การบริหารสถานศึกษา:ตอบโจทย์นโยบายเรียนดี มีความสุข เป็นเลิศ มีชีวิตที่มั่นคง

2 March 2024

Sripatum University, Khon Kaen Campus

Khon Kaen, Thailand

Proceedings of the 2nd National and International Sripatum University Khon Kaen Conference 2024

Theme

“School Management: Responding to the Good Learning Policy for Happiness, Excellence, and Stability in Life.”

รายงานสืบเนื่อง งานประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
แห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือ ครั้งที่2
ภายใต้หัวข้อ
“การบริหารสถานศึกษา: ตอบโจทย์นโยบายเรียนดี มีความสุข เป็นเลิศ มีชีวิตมั่นคง”
วันเสาร์ที่ 2 มีนาคม 2567 พูลแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด

Organized by

In Cooperation with

สารจากผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำ ในการสร้างมืออาชีพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้เป็นเป็นผู้ที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ภายใต้ปรัชญาที่ว่า "การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ" สำหรับพันธกิจด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ พิจารณาจัดสรรทุนวิจัยให้กับคณาจารย์ในหัวข้อที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนพันธกิจการสร้างเครือข่ายการวิจัย การบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ภายใต้ปณิธานของมหาวิทยาลัย "ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบานคุณธรรม" และสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเปี่ยมด้วยพลัง (Dynamic University) การจัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือ ครั้งที่ 2 ภายใต้หัวข้อ “การบริหารสถานศึกษา: ตอบโจทย์นโยบายเรียนดี มีความสุข เป็นเลิศ มีชีวิตมั่นคง” วันเสารที่ 2 มีนาคม 2567 พูลแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด ซึ่งนับว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายนักวิจัยและความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงาน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและยั่งยืนต่อไป



ดร.รัชนีพร พุคยาภรณ์ พุกกะมาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Dr.Rutchaneeporn Pookayaporn Phukkamarn
President, Sripatum University, Thailand



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา พุคยาภรณ์
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Asst. Prof. Dr. Junya Pookayaporn
Assistant to the President, Sripatum University
Khon Kaen, Thailand

สารจากคณะผู้จัดการประชุม

ยินดีต้อนรับผู้เข้าร่วมการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ครั้งที่ 2 ภายใต้หัวข้อ "การบริหารสถานศึกษา: ตอบโจทย์นโยบายเรียนดี มีความสุข เป็นเลิศ มีชีวิตมั่นคง ”วันเสาร์ที่ 2 มีนาคม 2567 พูลแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด" โดยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น เจ้าภาพหลัก ร่วมกับสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือ ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
2. มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน
3. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
4. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
7. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
8. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
9. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
10. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
12. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
13. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
14. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
15. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
16. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
17. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ขอนแก่น
18. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในนามของคณะผู้จัดการประชุม ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กมล รอดคล้าย ประธานคณะทำงานรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานในพิธีเปิด และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้ให้เกียรติปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย "เรียนดี มีความสุข มีชีวิตที่มั่นคง” และขอขอบคุณประธาน คณะกรรมการในห้องนำเสนอผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Reviewers) ทุกท่าน ตลอดจนผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการฯ และคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการฯ ที่ทำให้การจัดการประชุมวิชาการฯ ในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
Assoc. Prof. Dr. Vichit U-on
Dean of Graduate College of Management
Sripatum University



รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
รองคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Assoc. Prof. Dr. Sutum Thammatasananon,
Vice Dean of Graduate College of Management
Sripatum University, Khon Kaen Thailand



ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู
นายกสมาคมสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย
(ส.บ.ม.ท.)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แตงจวง
ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัศวภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.สฏายุ ธีระวณิชตระกูล
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์
รองศาสตราจารย์ ดร.อุมาวรรณ วาทกิจ
รองศาสตราจารย์ รัฐพล ประดับเวทย์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิกุล ภูมิโคกรักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ
พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีรวิชญ์ เลิศรัตน์ธำรงกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วานิช ประเสริฐพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จารุกิตต์ สายสิงห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล ศิวบวรวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารุวรรณ ถวิลกาล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จารุกิตติ์ สายสิงห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังกุล ลาภธเนศ
ดร.รัชกร ประสีระเตสัง
ดร.เสน่ห์ คำสมหมาย
ดร.สมหวัง พันธะลี
ดร.กฤตพัฒน์ พลคราม
ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย
ดร.สมฤทธิ์ เลิศรัตน์ธำรงกุล
ดร.ภานุวัตน์ กิตติกรวรานนท์ รัตนพิมลพลแสน
ดร.อัจฉราวดี เกิดศรีทอง
ดร.สมฤทธิ์ ศิริคะเณรัตน์
ดร.ลักขณา อินทร์บึง
ดร.ปารย์พิชชา ก้านจักร์

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

Proceedings of the 2nd National and International Sripatum University Khon Kaen Conference 2024.-- ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น, 2567.
469 หน้า.

1. มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น--ผลงานวิจัย. I. เบญจพร สัธนรักษาเวศ, ผู้วาดภาพประกอบ. II. พินโย พรมเมือง, ผู้วาดภาพประกอบร่วม. III. ชื่อเรื่อง.

015.593
ISBN 978-974-655-475-6

สารบัญ

บทความวิชาการระดับชาติและนานาชาติ กลุ่มสาขา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

SCI-01	การวิเคราะห์ประสิทธิผลและค่าความแม่นยำของสมการการทำนายกลิ่น จากจมูกอิเล็กทรอนิกส์ *พงษ์ประพันธ์ กันทะแก้ว และ ดามร บัณฑุรัตน์*	1
SCI-02	แอปพลิเคชันแนะนำการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง *ฐิติศักดิ์ เรือนใจดี, ประภากร เพ็ชรรัตน์, ณัฐกิจ แซ่ซิน, ภาวิณี ทองแย้ม*	10
SCI-03	Using Plasma Activated Solution to Improve Quality and Yield of Black Soybean Sprouts *Laongdown Sangla, Viboon Changrue*	16

บทความระดับชาติและนานาชาติ กลุมสาขาวิชาบริหารธุรกิจและเศรษศาสตร์

BUS-001	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม *ปิยพัทธ์ ไชยทา และ ธีรช์กรณ์ อุดมรัตนะมณี*	26
BUS-002	*ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย* *ชาญชัย พรมมิ, ธัญทิพย์ คฤหโยธิน, กมลพงศ์ รัตนสงวนวงศ์, บุรินทร์ บัณฑะวงศ์ และ คณิสส์ คณิสราพรพงศ์*	36
BUS-003	การลดขั้นตอนในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรด้วยหลักการลดความสูญเปล่า ECRS กรณีศึกษา บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด *ธนกร แสนจันทร์, ฐาปณี ต่อซอน และ นวรรณสืบสายลา*	46
BUS-004	การลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้าโดยใช้แนวคิดลีน กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด *รัชนก ยศหานาม, ชลธิชา หาญธงชัย, และ วันพิชิต เบ็งจีน*	55
BUS-005	การเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้นกรณีศึกษา: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด *กัญญารัตน์ แสนทำพล ศศิธร โคตรหนองปิง และ วันพิชิต เบ็งจีน*	62
BUS-006	การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเส้นทางรถขนส่งด้วยการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด *แพรวา หนูทอง, นภาพร การเลียง และ วันพิชิต เบ็งจีน*	74
BUS-007	การประยุกต์ใช้เทคนิค ABC-FSN Analysis และ Visual Control เพื่อลดเวลาการเบิกจ่ายสินค้าภายในคลังสินค้าห้องเย็น: กรณีศึกษา บริษัท AAA จำกัด *นารีญา พิมสิม, ธารทิพย์ ทุมมณี และ วันพิชิต เบ็งจีน*	82

สารบัญ

BUS-008	ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด *อรทัย เสนศรี, พรชิตา วงษ์เพชร และอาจารย์ อดิศักดิ์ ทูลธรรม*	90
BUS-010	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออกด้วยหลักการ ECRS กรณีศึกษา : บริษัท เอบีซี จำกัด *อธิราช นครชัย, นายศิริโรจน์ ทองปาน, กชกร น้อยเวียง และ นวรรณ สืบสายลา*	98
BUS-011	ปัจจัยคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล *ณัฐวัตร คำคง, สุวัฒน์ แสงจันดา, กิติพงษ์ อุประ, จรีลักษณ์ ยิ่งสุด และภาวิณี ทองแย้ม*	104
BUS-011	Problems in managing tourist attractions in the new normal era in China Pawinee Thongyam, Yiying wang, Fuajia ren and Jinghan peng	113
BUS-012	Assessing E-Service Quality Impact on QR Code Payment Satisfaction in Taiyuan's Public Transportation, China *Zhuolin TIAN, Sutthikarn KHONG-KHA, Winitra LEELAPATTANA and Prayong KUSIRISIN*	120
BUS-013	The Influence of Internet Celebrity Characteristics on Purchase Decisions among Generation Z college Students in Chongqing, China *Taocheng YANG, Sutthikarn KHONG-KHAI, Siriporn KIRATIKARNKUL, and Prayong KUSIRISIN*	129

บทความระดับชาติ กลุ่มวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

LPA-001	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี *วิยนุช ทองอ้ม, เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, จุมพล หนิมพานิช และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย*	138

บทความระดับนานาชาติ กลุ่มสาขาวิชามนุษศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

ED-001	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ *สิริเอนก นามอั้ง และ นาวี อุดร*	149
ED-002	การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยาและโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 *ว่าที่ ร.ต.ธนาธิป อรัญโชติ, ผศ.ดร. คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล และ ดร. รัชฎาพร งอยภูธร*	157
ED-003	ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม *พระกิตติชัย สุขวฑฺฒโน (แก่นจันทร์) และ ไพฑูรย์ พวงยอด*	164
ED-004	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร *จักรกฤษณ์ ดาบโสมศรี และ นาวี อุดร*	171

สารบัญ

ED-005	การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร *สุวนันท์ พงษ์ขาวน้อย, มัทนียา พงศ์สุวรรณ และ ญาณิศา บุญจิตร์*	179
ED-006	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 *กิตติชัย มาลัยไธสงค์ และ อำนาจ ชนะวงศ์*	189
ED-007	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 *พิมล วงษ์พระจันทร์ และอำนาจ ชนะวงศ์*	200
ED-008	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน *สายฟ้า หาสีสุข และ อาภากร สุโพธิ์*	210
ED-009	พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี *ชนาวิชญ์ สาลีฉันท์ และจตุพร บานชื่น*	219
ED-010	แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 *อรรถณัฐวัฒน์ ชัยอาวุธ และ กุหลาป ปุริสาร*	228
ED-011	โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น *อนุ แก้วสาธร และ ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์*	239
ED-012	รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น *วรพล ศิริสวัสดิ์ และ ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์*	247
ED-013	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 *กิจจาภา วงศ์รัตนเพ็ญศิริ และวีระพงษ์ เทียมวงษ์*	253
ED-014	รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ *อิสรพล ปิ่นขจร*	264
ED-015	การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยโดยการประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ *นฤพล รองมาลี, ญาณิศา บุญจิตร์ และ จิรศักดิ์ แซ่โค้ว*	275
ED-016	ความท้าทายของการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับถอดประสบการณ์นักเรียนทุนเสมอภาคในจังหวัดปทุมธานี *ณภัทร ชมธนานันท์ และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ*	287
ED-017	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 *พิทักษ์ พันธุ์ธงไชย และ ดร.วีระพงษ์ เทียมวงษ์*	297

สารบัญ

ED-018	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 *จักรพันธุ์ ณ เชียงใหม่ และ วีระพงษ์ เทียมวงษ์*	305
ED-019	การพัฒนากรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น *อัญชิสา ภูคะฮาต*	320
ED-020	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI *ทฤษฎี สิงอุปโป และ ภควัต สองเมือง*	326
ED-021	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา *พระเจ้าไท คุ้มคง และจตุพร บานชื่น*	333
ED-022	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 *จินตนา จันทร์สว่าง และวีระพงษ์ เทียมวงษ์*	342
ED-023	การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย *วีระศักดิ์ มาตย์นอก*	357
ED-024	แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 *เฉลิม ตำกระโทก และวีระพงษ์ เทียมวงษ์*	381
ED-025	การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็กเครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 *พลอยชมพู บำรุงจันทร์, ญาณิศา บุญจิตร์ และจิรศักดิ์ แซ่โค้ว*	394
ED-026	การดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" *ไผ่ล้อม บุษมงคล, พงษวิศิษฐ์ ปะนัดถา, ทรงศักดิ์ ชาวไพร, ฐปนีย์ดา สัมฤทธิ์รินทร์ และปราณี นิตยะ*	405
ED-027	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น *ทัศวรรณ สงวนการ และ สมหวัง พันธะลี*	412
ED-028	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี *ฉัตรนนท์ แสงมณี และ สมหวัง พันธะลี*	419
ED-029	โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น *ลัดดาวัลย์ ศรีชาติ*	428
ED-030	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขอนแก่น เขต 3 *ภาวิณี สืบเพชร*	435
ED-031	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 *อิสรานุวัฒน์ โนภูเขียว และ เสน่ห์ คำสมหมาย*	441

สารบัญ

ED-032	CARES MODEL นวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่ จากผลกระทบ COVID-19 *พิทย์ธิดา พิทยสกุล*	450
ED-033	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 *กัญญาภัทร คชเนตร*	457

SCI-01

การวิเคราะห์ประสิทธิผลและค่าความแม่นยำของสมการการทำนายกลิ่น จากจมูกอิเล็กทรอนิกส์

Effectiveness and Accuracy Analysis of Odor Prediction Equations from an Electronic Nose

พงษ์ประพันธ์ กันทะแก้ว Phongprapan Kantakaew[1]
ดามร บัณฑุรัตน์ Damorn Bundhurat[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสมการการทำนายกลิ่นจากข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าระหว่างช่วงเวลาชั่วครู่ (Transient) กับช่วงสภาวะเสถียร (Steady state) ร่วมกับรูปแบบการไหลที่แตกต่างกัน ซึ่งมีการไหล 2 รูปแบบคือการไหลแบบราบเรียบ (Laminar flow) และการไหลแบบปั่นป่วน (Turbulent flow) การทดสอบการดมกลิ่นด้วยจมูกอิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วยเซ็นเซอร์แก๊ส 8 ชนิด ใช้กลิ่นจากข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน และข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืนที่บรรจุในขวดปิดสนิท มีการทดลองเก็บข้อมูลสำหรับการสร้างสมการการทำนาย ทั้งหมด 400 ซ้ำ โดยพิจารณาร่วมกับรูปแบบการไหลของแก๊สที่ไหลเข้าสู่ห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ 2 รูปแบบดังกล่าวข้างต้นจากแบบจำลองการไหล ซึ่งได้นำไปคำนวณทางพลศาสตร์ไหล โดยโปรแกรม ANSYS 2021 R1 เพื่อจำลองพฤติกรรมของของไหลหรือแก๊สตัวอย่างเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

ผลการวิจัยในประเด็นหลักสรุปได้ว่ารูปแบบการไหลของกระแสอากาศหรือแก๊สที่ไหลเข้าสู่ห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำนายของสมการการทำนายที่สร้างขึ้น อีกทั้งช่วงข้อมูลสัญญาณที่เลือกใช้นั้นยิ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำนายของสมการการทำนายที่สร้างให้ค่าความแม่นยำสูงสุดด้วยเช่นกัน โดยการสร้างสมการการทำนายใช้สมการถดถอยเชิงเส้นด้วยเทคนิค Partial least squares regression (PLSR) ซึ่งทำให้ทราบว่าสมการการทำนายที่ดีที่สุด จะสอดคล้องกับรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน และการเลือกช่วงสัญญาณชั่วครู่ที่ 50 % (Transient 50%) ของการดมกลิ่นด้วยจมูกอิเล็กทรอนิกส์นี้

คำสำคัญ: กลิ่นหืน, สมการทำนาย, จมูกอิเล็กทรอนิกส์ และข้าวกล้อง

Abstract

This research aims to investigate the predictive efficiency of odor prediction equations derived from electrical signal data during transient and steady-state conditions, considering different flow patterns, laminar flow and turbulent flows. The olfactory assessment was conducted using an electronic nose consisting of eight gas sensors. Odors from rancid and non-rancid odors in brown rice, sealed in an airtight bottle, are used for experimentation. A total of 400 replications were performed to gather data for predictive equation construction. The gas flow patterns entering the electronic nose chamber were modeled as laminar and turbulent flows, and their flow behaviors were simulated using ANSYS 2021 R1 to study the impact on odor prediction performance.

The results showed that the flow patterns of the air or gas entering the electronic nose chamber significantly affected the predictive efficiency of the constructed odor prediction equations. Additionally, the selected transient signal data range had a considerable influence on maximizing the prediction accuracy. The predictive equations, generated by Partial Least Squares Regression (PLSR), indicated that the optimal prediction model aligns with turbulent flow patterns. Furthermore, the transient signal data at 50% of the odor-sniffing process using the electronic nose exhibits the highest predictive accuracy. This table-set experimental approach provides valuable insights for designing effective odor prediction models in electronic nose applications.

Keywords: rancid odor, prediction equations, electronic nose, brown rice.

[1] นักศึกษา ภาควิชาศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โทร. 095698420 Email: phongprapan_ka@cmu.ac.th
[2] อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

จมูกอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic nose, E-Nose) เป็นเครื่องมือตรวจวัดที่ใช้แถวลำดับเซ็นเซอร์ทางเคมี (array of gas sensors) และกระบวนการจัดการทางสัญญาณ (Signal preprocessing) รวมถึงขั้นตอนวิธีสร้างรูปแบบการจดจำกลิ่น (pattern recognition) ในการวัดจะใช้เซ็นเซอร์แก๊ส ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเลียนแบบการดมกลิ่นของมนุษย์ โดยช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจมูกแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้รับความสนใจอย่างมากในระดับสากล สามารถใช้ตรวจจับและระบุกลิ่นและสารระเหยต่างๆ ได้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้งานการตรวจสอบแบบไม่ทำลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมอาหารและการเกษตร (Deshmukh *et al.*, 2015; Gliszczyńska-Świgło & Chmielewski, 2016) ข้อได้เปรียบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการใช้จมูกอิเล็กทรอนิกส์คือความสามารถในการตรวจจับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยของกลิ่นหรือสารระเหยก็สามารถบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ ความสุกงอม หรือความสดของผลิตผลทางการเกษตรได้ เช่น จมูกอิเล็กทรอนิกส์สามารถตรวจจับการเปลี่ยนแปลงของกลิ่นของผักและผลไม้ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำให้สุก ทำให้ผู้ผลิตสามารถเก็บเกี่ยวได้ในเวลาที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มคุณภาพ และอายุการเก็บรักษาให้สูงสุด (Baietto & Wilson, 2015) รวมไปถึงความสามารถในการใช้ตรวจจับเพื่อระบุสารปนเปื้อนและสารเจือปนในผลิตภัณฑ์อาหาร อีกทั้งสามารถตรวจจับปริมาณสารประกอบอินทรีย์ระเหยง่าย (VOCs) ที่อาจบ่งบอกว่ามีสารปนเปื้อน เช่น ยาฆ่าแมลง ยากำจัดวัชพืช หรือยาฆ่าเชื้อรา ข้อดีอีกประการของจมูกอิเล็กทรอนิกส์คือมีความรวดเร็ว และไม่ทำลายตัวอย่างหรือเปลี่ยนแปลงตัวอย่างแต่อย่างใด ทำให้ตรวจสอบผลิตภัณฑ์จำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และราคาไม่แพง (Gobbi *et al.*, 2015) ภายในระบบจมูกอิเล็กทรอนิกส์มีส่วนประกอบที่สำคัญหลัก คือ ระบบลำเลียงแก๊ส ระบบการวัดโดยเซ็นเซอร์แก๊ส และระบบประมวลผลสัญญาณ ซึ่งในส่วนของเซ็นเซอร์แก๊สอาจใช้เป็นแบบโพลีเมอร์ที่มีให้เลือกหลากหลายชนิด หรือวัสดุที่ราคาไม่แพง คือวัสดุกึ่งตัวนำแบบออกไซด์โลหะ (Metal oxide semiconductors; MOS) ซึ่งได้รับความนิยมค่อนข้างสูง ในการทำงานของจมูกอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณาลักษณะของระบบลำเลียงจะใช้แก๊สพาหะ (Carrier gas) นำกลิ่นหรือสารเคมีระเหยด้วยวิธีการพาไหลผ่านเซ็นเซอร์แก๊ส โดยโมเลกุลที่ไหลผ่านจากสารตัวอย่างนั้น ๆ จะตกสะสมบนผิวทำให้เกิดปฏิกิริยาทางเคมีเกิดการขยายตัวของผิวสัมผัสภายในเซ็นเซอร์แก๊สส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่าความต้านทานทางไฟฟ้า(Loutfi *et al.*, 2015) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสัญญาณทางไฟฟ้าดังที่กล่าวมาข้างต้นที่เกิดขึ้น ได้นำไปสังเคราะห์และสร้างสมการการทำนายกลิ่น ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปจะใช้ข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าในช่วงสภาวะเสถียร (Steady state) ซึ่งง่ายในการจัดการข้อมูล และสมการที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สำหรับใช้จมูกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้การทำนายผลการดมกลิ่น อย่างไรก็ตามเมื่อทางทีมผู้วิจัยค้นคว้าเพิ่มเติมพบว่ามีงานวิจัยใช้ข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าในช่วงชั่วครู่ (Transient) สำหรับการสร้างสมการการทำนาย ซึ่งมีประสิทธิภาพการทำนายกลิ่นที่ดีกว่าช่วงสัญญาณทางไฟฟ้าที่นิยมใช้กันทั่วไป(Nimsuk, 2018) อีกประการหนึ่งที่สำคัญต่อการวัดกลิ่นด้วยจมูกอิเล็กทรอนิกส์ คือระบบลำเลียงแก๊ส โดยแก๊สพาหะที่ลำเลียงกลิ่นตัวอย่างสามารถเจือจางตัวอย่างกลิ่นได้ ทำให้ความเข้มข้นของสารระเหยลดลง ซึ่งจะทำให้จมูกอิเล็กทรอนิกส์ตรวจจับและระบุกลิ่นเฉพาะหรือสารระเหยได้ยากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีปริมาณความเข้มข้นต่ำ ซึ่งอาจส่งผลต่อความไวในการตอบสนองของเซ็นเซอร์จมูกอิเล็กทรอนิกส์ (T.C. Pearce, 2003) ปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้จมูกอิเล็กทรอนิกส์ในการจำแนกกลิ่นหืนในข้าวกล้อง(สายพันธุ์ขาวดอกมะลิ 105) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาเกี่ยวข้องกับรูปแบบการไหลของแก๊สพาหะที่พาแก๊สตัวอย่างเข้าสู่ห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับพิจารณาช่วงสัญญาณทางไฟฟ้าที่เกิดจากการตอบสนองของเซ็นเซอร์แก๊ส เพื่อนำไปสร้างสมการทำนายกลิ่นที่มีประสิทธิภาพสูง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสมการการทำนายกลิ่นจากข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าระหว่างช่วงเวลาชั่วครู่ (Transient) กับช่วงสภาวะเสถียร (Steady state) ร่วมกับรูปแบบการไหลที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ในการวิจัย

1. นำข้าวเปลือกสายพันธุ์หอมมะลิ จำนวน 3.5 กิโลกรัม กะเทาะด้วยเครื่องกะเทาะแบบแรงเหวี่ยงกระทบ จากนั้นนำข้าวกล้องที่ผ่านการกะเทาะมาคัดแยกสิ่งเจือปน เช่น เศษเปลือก, เมล็ดที่มีสีผิดปกติ และข้าวเปลือก เป็นต้น หลังจากนั้นได้สุ่มข้าวกล้อง 5 ตัวอย่าง ตัวอย่างละ 20 กรัม เพื่อนำไปหาความชื้นมาตรฐานเปียก โดยใช้ตู้อบลมร้อนมาตรฐานที่อุณหภูมิ 103 องศาเซลเซียส เวลาการอบ 72 ชั่วโมง ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ความชื้น เท่ากับ 12% และได้นำข้าวกล้องที่เหลือ ประมาณ 3 กิโลกรัม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำหรับการเตรียมใช้ในการทดสอบกลิ่น :

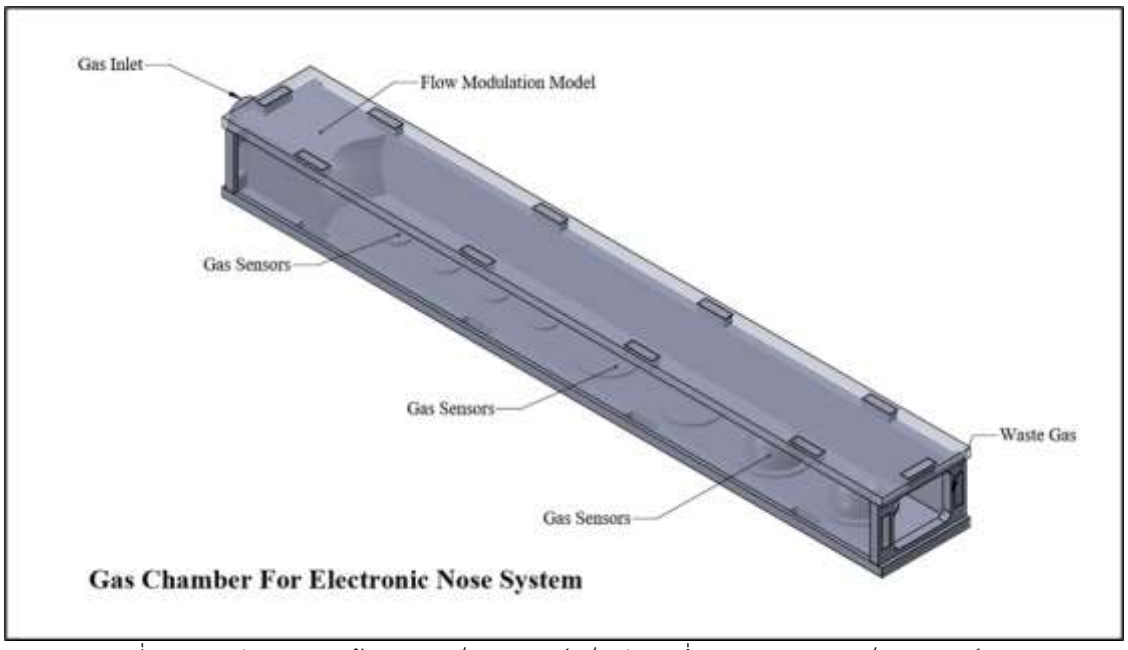
ส่วนที่ 1 ใช้ข้าวกล้องจำนวน 500 กรัม แบ่งบรรจุลงในขวดแก้ว ขนาด 250 มิลลิลิตร แบบมีฝาปิด ขวดละ 50 กรัม จะได้ตัวอย่างทดสอบกลิ่นข้าวกล้องแบบไม่หืน 10 ขวด เพื่อใช้ในการทดสอบต่อไป

ส่วนที่ 2 ใช้ข้าวกล้อง 2,000 กรัม นำมาแบ่งบรรจุใส่ถุงซิปล็อคใส ขนาด 36 x 25.5 เซนติเมตร ปริมาณถุงละ 1,000 กรัม แล้วนำไปบรรจุแก๊สออกซิเจน 1200 มิลลิลิตร จากนั้นนำไปเก็บไว้ที่กล่องควบคุมอุณภูมิแบบให้ความร้อนด้วยแสง ที่อุณหภูมิ 40 องศาเซลเซียส เพื่อเป็นการเร่งปฏิกิริยาการเกิดออกซิเดชั่นของแก๊สออกซิเจนกับไขมันอิสระที่เยื่อหุ้มเมล็ดของข้าวกล้อง เป็นระยะเวลา 1 เดือน เพื่อให้เกิดกลิ่นหืน แล้วจึงนำข้าวกล้องดังกล่าวมาแบ่งบรรจุใส่ในขวดแก้ว ขนาด 250 มิลลิลิตร ขวดละ 50 กรัม จะได้ทั้งหมด 40 ขวด

2. ห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรูปแบบทรงกล่องขนาด 30x30x140 mm^3 มีช่องแก๊สขาเข้าและขาออก อย่างละ 1 ช่อง (ดังรูป 1) ภายในมีการจัดวางเซ็นเซอร์แก๊สทั้งหมด 8 ชนิด ในรูปแบบตั้งฉากกับการไหลของแก๊สพาหะ[14] ซึ่งแก๊สเซ็นเซอร์ประกอบด้วย TGS-813, TGS-822, TGS-2600, TGS-2610 TGS-2611และ TGS-2620 เซ็นเซอร์แต่ละตัวเป็นเซ็นเซอร์ชนิดสารกึ่งตัวนำแบบออกไซด์โลหะ (metal oxide semiconductor, MOS) มีความสามารถเฉพาะแตกต่างกันถูกจัดอยู่ในกลุ่มแผงลำดับเซ็นเซอร์ (array of gas sensors) ดังตาราง 1

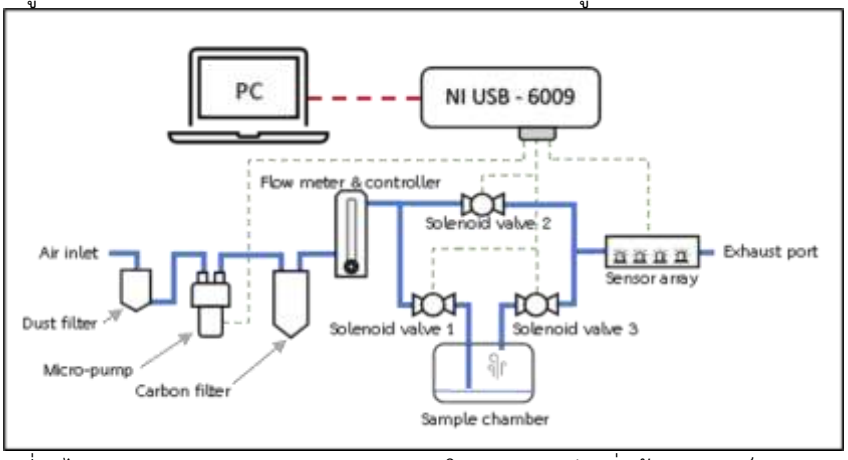
ตาราง 1 แสดงข้อมูลของเซ็นเซอร์แก๊ส

Sensor	Target Gas	Detection Range
TGS-813	Combustible Gases	500 ~ 10,000 ppm
TGS-822	Ethanol and Solvent Vapors	50 ~ 5,000 ppm
TGS-823	Organic Solvent Vapors	50 ~ 5,000 ppm
TGS-826	Ammonia	30 ~ 300 ppm
TGS-2600	Air Contaminants	1 ~ 100 ppm
TGS-2610	LPG	300 ~ 10,000 ppm
TGS-2611	Methane (CH_4)	300 ~ 1,000 ppm
TGS-2620	Volatile organic compound	50 ~ 500 ppm



รูปที่ 1 แสดงลักษณะของห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบจมูกอิเล็กทรอนิกส์

3. โดยเครื่องจมูกอิเล็กทรอนิกส์นี้มีระบบลำเลียงแก๊สโดยใช้ปั๊มพ์อากาศขนาดเล็ก (micro-pump) ไฟฟ้ากระแสตรง 5 V และควบคุมการอัตราไหลด้วยอุปกรณ์ควบคุมอัตราการไหลสามารถปรับค่าอัตราการไหลได้ในช่วง 0.1 - 0.5 ลิตรต่อนาที ส่วนการบังคับทิศทางการไหลจะใช้โซลินอยด์วาล์วควบคุมทิศทางการไหลของกลิ่นจากสารประกอบที่ระเหยเป็นไอจากช่องว่างเหนือตัวอย่าง (headspace) จำนวน 3 ตัว เมื่อเปิดวาล์วตัวที่ 2 จะทำให้แก๊สอ้างอิงจะไหลผ่านไปทำความสะอาดชุดแก๊สเซ็นเซอร์และเมื่อเปิดวาล์วตัวที่ 1 และวาล์วตัวที่ 3 แก๊สของตัวอย่างไหลผ่านเข้าไปยังชุดเซ็นเซอร์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอุปกรณ์จมูกอิเล็กทรอนิกส์นี้ผ่านโปรแกรม Labview2014 ในการอ่านค่าและบันทึกผลสัญญาณจากแก๊สเซ็นเซอร์โดยใช้ NI USB-6009 แปลงสัญญาณดังรูปที่ 2 ในการทดลองด้วยอุปกรณ์จมูกอิเล็กทรอนิกส์นี้ จะทำการทดลอง 50 ครั้ง และเก็บข้อมูลจากการทดลองที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป



รูปที่ 2 ไดอะแกรมระบบการทำงานและควบคุมในการตรวจวัดกลิ่นด้วยจมูกอิเล็กทรอนิกส์

การกำหนดอัตราการไหลของระบบลำเลียงแก๊สในจมูกอิเล็กทรอนิกส์ มีอัตราการไหล 0.4 ลิตรต่อนาที โดยใช้ระบบท่อลำเลียงแก๊สที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางภายใน เท่ากับ 5 มิลลิเมตร ซึ่งมีการออกแบบท่อทางเข้าอุปกรณ์ 4 รูปแบบ แบ่งออกเป็นการไหลแบบราบเรียบ 1 รูปแบบ และสำหรับการไหลแบบปั่นป่วน 3 รูปแบบ อาศัยเทคนิคการกีดขวางทางไหลเพื่อทำให้เกิดลักษณะการปั่นป่วนเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ สำหรับการออกแบบท่อทางเข้าเพื่อให้เกิดการไหลแบบราบเรียบ มีการออกแบบขนาดรูเส้นผ่านศูนย์กลาง ขนาด 8 มิลลิเมตร โดยไม่มีสิ่งกีดขวางการไหลแสดงดังรูป 1ขั้นตอนการวิเคราะห์ทางสถิติและการสร้างสมการในการทำนาย

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 การคำนวณผลทางพลศาสตร์ของไหลเชิงคำนวณ

ในขั้นตอนนี้ เพื่อมุ่งเน้นวิธีการทดสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับใช้รับรองรูปแบบการไหลที่เกิดขึ้นภายในห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ANSYS 2020 R1 จำแนกเป็น 2 รูปแบบการไหลซึ่งแบบแรกคือแบบจำลองการหลายแบบราบเรียบ แบบที่สองคือ รูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน ในงานวิจัยนี้เลือกรูปแบบสมการสำหรับใช้ในการจำลองการปั่นป่วนชนิดมาตรฐาน k-epsilon เป็นสมการแบบจำลองเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมมาก(Loksupapaiboon & Suvanjumrat, 2020) ส่วนแบบจำลองที่ใช้กำหนดรูปแบบการไหล ออกแบบและสร้างขึ้น 2 รูปแบบ 1) การไหลแบบราบเรียบ (ท่อตรง) และ 2) การไหลแบบปั่นป่วน(สร้างสิ่งกีดขวางการไหล) ซึ่งจะใช้ระเบียบวิธีเชิงตัวเลขในการคำนวณ เรียกว่า สมการนาเวียร์-สโตกส์ และใช้สมการเรย์โนนัมเบอร์ เพื่อพิจารณาการไหลร่วมด้วย และนำรูปแบบห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้ออกแบบสำหรับการไหลทั้ง 2 รูปแบบเข้าไปวิเคราะห์ความอิสระของกริด (Grid independent test) เพื่อกหาความเหมาะสมในการสร้างรูปแบบการจำลองที่มีความถูกต้องต่อไป(Zeng & Fang, 2021)

ขั้นตอนการทดสอบการดมกลิ่นด้วยเครื่องจมูกอิเล็กทรอนิกส์

2.2 การติดตั้งขวดที่บรรจุข้าวกล้อง ซึ่งใช้เป็นกลิ่นตัวอย่างการดมด้วยจมูกอิเล็กทรอนิกส์เทียบการกลิ่นจากข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืนเตรียมความ

2.3 เริ่มกระบวนการวัดด้วยระบบจมูกอิเล็กทรอนิกส์ แบ่งได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 คือช่วงเตรียมเซ็นเซอร์แก๊สให้อยู่ในสภาวะที่มีสัญญาณมูลฐาน (base line) โดยใช้แก๊สอ้างอิงไหลผ่าน ใช้เวลา 30 วินาที แล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนถัดไป

ช่วงที่ 2 คือช่วงการเก็บข้อมูลสัญญาณที่ได้จากการวัดกลิ่นตัวอย่าง โดยจะใช้เวลาในการทดลอง 60 วินาที แล้วจึงหยุดการส่งกลิ่นตัวอย่างเข้าไปวัดการดม แล้วจึงเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย

ช่วงที่ 3 คือช่วงกลับคืนสัญญาณ จะเป็นช่วงที่ทำความสะอาดระบบแก๊สให้ไม่มีกลิ่นตัวอย่างตกค้างในระบบ และทำให้สัญญาณทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สกลับเข้าสู่สภาวะสัญญาณมูลฐานอีกครั้ง จะใช้เวลา 120 วินาที

2.4 โดยจะทำการดมซ้ำเพื่อเก็บข้อมูลของกลิ่นตัวอย่างทั้ง 2 กลิ่น ตัวอย่างกลิ่นละ 200 ซ้ำ และทดลองเพิ่มตามรูปแบบแบบจำลองที่ใช้กำหนดรูปแบบการไหล อีก 2 รูปแบบ จะได้ตัวอย่างข้อมูลทั้งหมด 800 ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

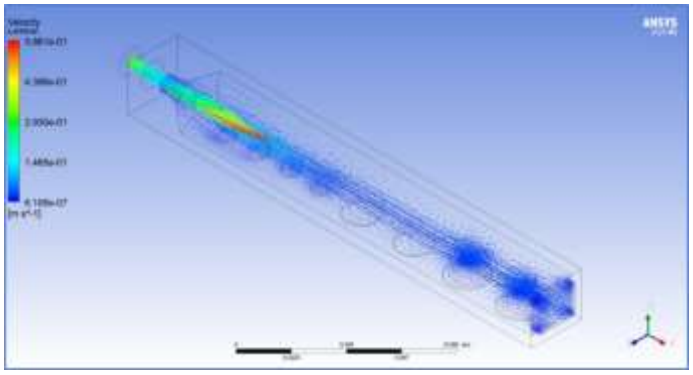
3. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (Multivariate analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรในงานวิจัยนี้ จะใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน นำข้อมูลสัญญาณจากกลุ่มเซ็นเซอร์แก๊สของกลิ่นในข้าวกล้องมาหาความสัมพันธ์กับข้อมูลสมบัติทางกายภาพ ด้วยการสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นด้วยเทคนิค Partial least squares regression (PLSR) ซึ่งใช้ข้อมูลสัญญาณที่วัดได้จากตัวอย่างข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน และข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน ตัวอย่างละ 200 ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาด้วยการคำนวณหาความสัมพันธ์กับความแตกต่างของกลิ่นในข้าวกล้อง และปรับแต่งข้อมูลด้วยวิธี Smoothing และ Second derivative แล้วทำการเปรียบเทียบสมการ calibration ที่สร้างขึ้นมาจากวิธี PLSR เพื่อใช้ในการคัดแยกข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน และข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน ส่วนค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบสมการ calibration และ validation ว่าถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ คือ ค่า SEC เป็นค่าที่ได้จากการเปรียบเทียบกลิ่นหืนของข้าวกล้อง ที่ได้จากจมูกอิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างขึ้น กับการวิเคราะห์ด้วย reference method ซึ่งค่าที่ได้ควรมีค่าน้อยๆ จึงจะมีความถูกต้องมาก ค่า Bias เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการทำนายกลิ่นหืนในข้าวกล้อง ที่ได้จากจมูกอิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างขึ้นกับการวิเคราะห์ด้วย reference method ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ รวมทั้งค่า R ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าที่วัดได้จากจมูกอิเล็กทรอนิกส์

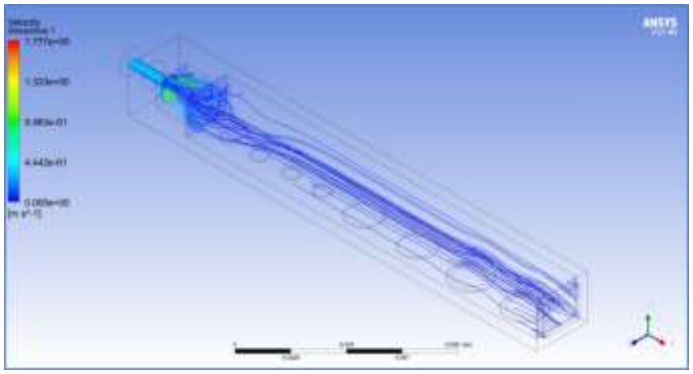
ผลการวิจัย

1. ผลการจำลองรูปแบบการไหลของกระแสอากาศด้วยโปรแกรม ANSYS 2021 R1 ซึ่งใช้แบบจำลองห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างขึ้น โดยมีขนาด 23x19x230 mm^3 โดยใช้อัตราการไหลของกระแสอากาศ 0.4 ลิตรต่อนาที สามารถแสดงการเกิดรูปแบบการไหลแบบราบเรียบ ตามรูปที่ 3 ซึ่งจะมีลักษณะการไหลที่ราบเรียบผ่านเซ็นเซอร์แก๊สภายในห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 8 ชนิด เป็นลักษณะเส้น (Steam line) และผลการจำลองการไหลของแบบจำลองรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน แสดงดังรูปที่ 4 มีลักษณะการไหล

แบบหมุนวนและกระจายทั่วห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ โดยจะแสดงค่าของระดับความเร็ว ณ บริเวณต่างๆ รวมถึงทิศทางการไหลของกระแสอากาศที่เข้าสู่บริเวณห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเสมือนการไหลของแก๊สหรือกลิ่นตัวอย่างที่ใช้ทดสอบการดมกลิ่น



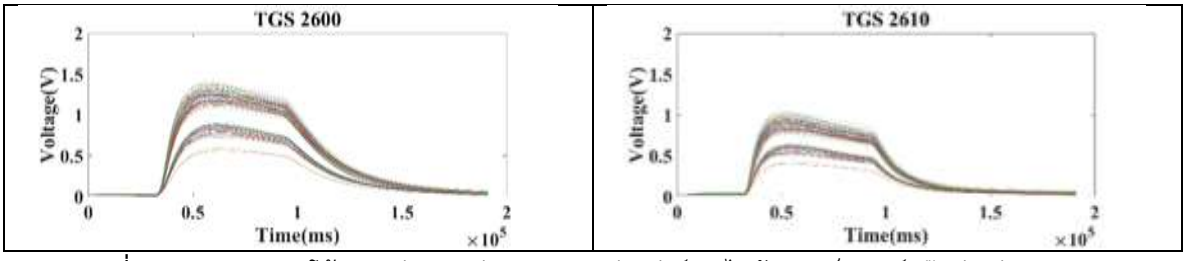
รูปที่ 3 ผลการจำลองรูปแบบการไหลในห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยตัวปรับรูปแบบการไหลแบบราบเรียบ



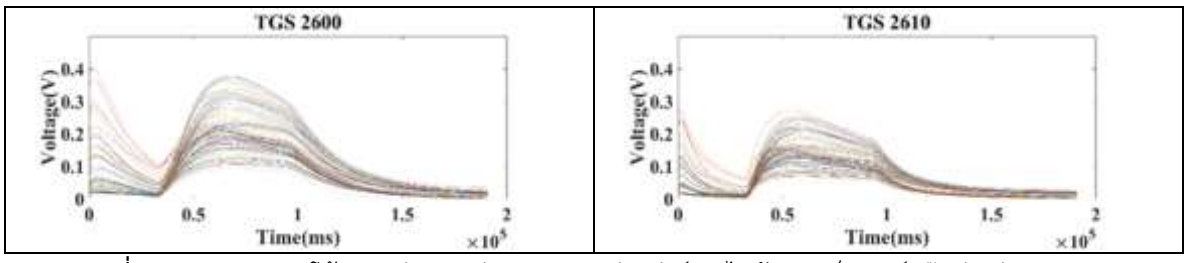
รูปที่ 4 ผลการจำลองรูปแบบการไหลในห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยตัวปรับรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน

2. ผลการทดสอบดมกลิ่นของข้าวกล้องของแบบจำลองการกำหนดรูปแบบการไหลแบบราบเรียบ

ได้ผลของสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าที่ผ่านการปรับแต่งข้อมูลให้มีความราบเรียบ จากข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สทั้งหมด 8 ชนิด เพื่อแสดงแนวโน้มลักษณะของสัญญาณความต่างศักย์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงการทดลองทั้งหมดตลอดระยะเวลา 210 วินาที พบว่าเซ็นเซอร์แก๊ส TGS-2600 และ TGS-2610 มีสัญญาณที่สามารถใช้เป็นตัวแทนในการอธิบายผล ทางผู้วิจัยได้เลือกนำเสนอข้อมูลสัญญาณจากตัวอย่างเซ็นเซอร์แก๊ส 2 ชนิด คือ TGS-2600 และ TGS-2610 เป็นตัวแทนลักษณะสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมหรือแนวโน้ม จากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน และข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน แสดงดังรูปที่ 5 และ 6 ตามลำดับ



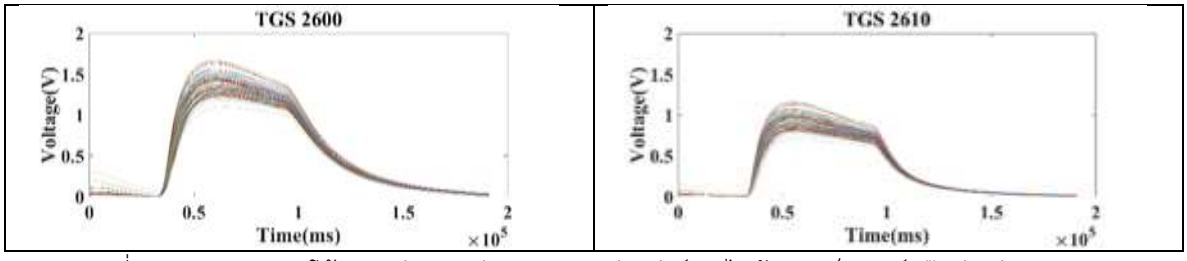
รูปที่ 5 กราฟแสดงแนวโน้มของลักษณะสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สตัวอย่าง 2 ชนิด จากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน



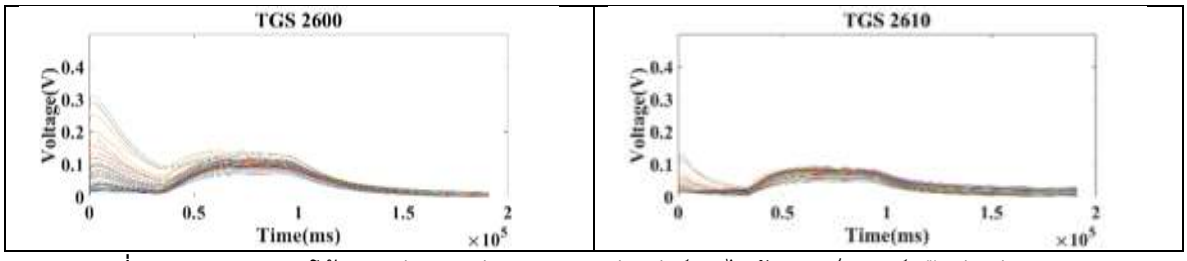
รูปที่ 6 กราฟแสดงแนวโน้มของลักษณะสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สตัวอย่าง 2 ชนิด จากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน

3. ผลการทดสอบดมกลิ่นของข้าวกล้องของแบบจำลองการกำหนดรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน

ผลของการทดสอบการดมกลิ่นของข้าวกล้องจากแบบจำลองการกำหนดรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน ลักษณะการแสดงผลการทดสอบคล้ายคลึงกันเป็นการนำเสนอข้อมูลสัญญาณจากตัวอย่างเซ็นเซอร์แก๊ส 2 ชนิด คือ TGS-2600 และ TGS-2610 ซึ่งถือเป็นตัวแทนลักษณะสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมหรือแนวโน้มได้ชัดเจน มาจากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน และข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน แสดงดังรูปที่ 7 และ 8 ตามลำดับ



รูปที่ 7 กราฟแสดงแนวโน้มของลักษณะสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สตัวอย่าง 2 ชนิด จากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่มีกลิ่นหืน



รูปที่ 8 กราฟแสดงแนวโน้มของลักษณะสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าของเซ็นเซอร์แก๊สตัวอย่าง 2 ชนิด จากการดมกลิ่นข้าวกล้องที่ไม่มีกลิ่นหืน

4. ผลการสร้างสมการการทำนายกลิ่นจะรูปแบบการไหลของแก๊สทั้ง 2 รูปแบบ

เมื่อนำข้อมูลสัญญาณทางไฟฟ้าที่ได้แต่ละเซ็นเซอร์แก๊สมาสังเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมด มาสร้างสมการการทำนายกลิ่นหืนในข้าวกล้อง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นด้วยเทคนิค Partial least squares regression (PLSR) แล้วนำสมการที่ได้มาทดสอบเพื่อหาค่าความน่าเชื่อหรือค่าความแม่นยำในการทำนายของสัญญาณในช่วงต่างๆที่สนใจคือ ช่วงการเปลี่ยนแปลงชั่วขณะ (Transient) แบ่งย่อยได้ 2 ช่วง คือ 50% และ 90% ตามลำดับ รวมถึงการพิจารณาช่วงที่มีสถานะคงที่ (Steady state) โดยพิจารณาได้จากค่า R-square, SEP และค่า Bias ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3 ตามรูปแบบการไหล

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจากกราฟการตรวจสอบความถูกต้องแบบ full cross-validation ของแบบจำลองการไหลแบบราบเรียบ เพื่อประเมินค่า R-square, SEP และค่า Bias สำหรับข้อมูลสัญญาณในช่วงชั่วขณะ (Transient) ที่ 50% และ 90 % และข้อมูลสัญญาณในสถานะคงที่ (Steady state)

	Transient 50%	Transient 90%	Steady state
R-square	0.945105	0.911990	0.901765
SEP	0.117795	0.148387	0.157479
Bias	0.006768	-0.017815	-0.011615

ตาราง 3 แสดงข้อมูลจากกราฟการตรวจสอบความถูกต้องแบบ full cross-validation ของแบบจำลองการไหลแบบปั่นป่วน เพื่อประเมินค่า R-square, SEP และค่า Bias สำหรับข้อมูลสัญญาณในช่วงชั่วขณะ (Transient) ที่ 50% และ 90 % และข้อมูลสัญญาณในสถานะคงที่ (Steady state)

	Transient 50%	Transient 90%	Steady state
R-square	0.995924	0.979003	0.979959
SEP	0.032089	0.072983	0.071293
Bias	-0.001985	-0.001832	-0.002147

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการของการเปลี่ยนแปลงสัญญาณความต่างศักย์ทางไฟฟ้าที่เกิดขึ้นจากการดมกลิ่นข้าวกล้อง ด้วยเซ็นเซอร์แก๊สในจมูกอิเล็กทรอนิกส์ ในการพิจารณาเลือกใช้ช่วงข้อมูลสัญญาณมาใช้ในการคำนวณเพื่อสร้างสมการการทำนายนั้น จะให้ความสำคัญคือเทอมของเวลาในการดึงข้อมูลสัญญาณในช่วงการเปลี่ยนแปลงชั่วขณะ (Transient) จะใช้เวลาที่สั้นกว่าเมื่อเทียบกับข้อมูลสัญญาณที่ช่วงสภาวะเสถียร (Steady state) จะทำให้ขั้นตอนการวัดเมื่อนำไปใช้จริงจะใช้เวลาที่สั้นทำให้ลดเวลาการวัดการดมกลิ่นได้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการวัดได้ และเมื่อพิจารณาผลการทดลองในการสร้างสมการการทำนายกลิ่นหืนในข้าวกล้อง เมื่อประเมินความแม่นยำและถูกต้องของการทำนายกลิ่นของรูปแบบการไหลทั้ง 2 ชนิดที่ได้มีการกำหนดขึ้น คือ แบบราบเรียบ และแบบปั่นป่วน ซึ่งรูปแบบการไหลของแก๊สแบบปั่นป่วน ให้ค่าความแม่นยำสูงสุดพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) มีค่าเข้าใกล้ 1 และมีค่าความผิดพลาดมาตรฐานในการทำนาย (SEP) ต่ำ และมีค่าความผิดพลาดเฉลี่ย (Bias) ต่ำ และเมื่อพิจารณาไปที่ช่วงข้อมูลสัญญาณที่นำมาใช้สร้างสมการการทำนายพบว่าช่วงการเปลี่ยนแปลงสัญญาณไฟฟ้าชั่วขณะที่ 50 % (Transient 50%) ให้ผลประสิทธิภาพการทำนายแม่นยำที่สุด โดยมีค่า R-square = 0.995924 และมีค่า SEP = 0.032089 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุด ส่วนในช่วงการเปลี่ยนแปลงสัญญาณไฟฟ้าชั่วขณะที่ 90% (Transient 90%) และช่วงสถานะคงที่ (Steady state) ให้ค่าความแม่นยำในการทำนาย (R-square) ต่ำกว่าเล็กน้อยแต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มีความแม่นยำสูง ส่วนค่า SEP สูงกว่า 2 เท่าแต่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และในส่วนค่า Bias ของการใช้ข้อมูลทั้งสามแบบมีค่าใกล้เคียงกันและอยู่ในเกณฑ์ที่มีค่าต่ำ (D.F. Malley, 2007) เมื่อเทียบการไหลของแก๊สทดสอบที่มีการไหลแบบราบเรียบ โดยของการสร้างสมการการทำนายกลิ่นหืนในข้าวกล้อง จากการทดสอบการดมกลิ่นด้วยเครื่องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ถือได้ว่ารูปแบบการไหลทั้ง 2 รูปแบบนี้ให้ค่าความแม่นยำของสมการการทำนายที่ค่อนข้างสูงทั้งหมด และมีค่า Bias ต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นถือความสามารถในการจำแนกกลิ่นของจมูกอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีประสิทธิภาพสูง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าการทดสอบรูปแบบการไหลของกระแสอากาศหรือการไหลของแก๊สตัวอย่างเพื่อนำเข้าสู่ห้องจมูกอิเล็กทรอนิกส์ สามารถใช้งานได้ดีกับทั้งรูปแบบการไหลแบบราบเรียบ (Laminar) และการไหลแบบปั่นป่วน (Turbulent) ซึ่งสามารถสร้างสมการการทำนายกลิ่นหืนจากข้าวกล้องที่มีความแม่นยำสูง เมื่อพิจารณาที่ช่วงการเปลี่ยนแปลงสัญญาณชั่วขณะที่ 50 % (Transient50%) ของรูปแบบการไหลแบบปั่นป่วน สามารถสร้างสมการการทำนายกลิ่นหืนที่มีความแม่นยำในการทำนายสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การพิจารณาช่วงการเปลี่ยนแปลงสัญญาณชั่วขณะให้มีความละเอียดขึ้นเพื่อหาช่วงที่ดีที่สุด รวมถึงมีการเปลี่ยนชนิดกลิ่นตัวอย่างที่ใช้ทดสอบได้ด้วยเพื่อเพิ่มความหลากหลายของงานวิจัยได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Baietto, M., & Wilson, A. D. (2015). Electronic-nose applications for fruit identification, ripeness and quality grading. *Sensors (Basel), 15*(1), 899-931. doi:10.3390/s150100899

D.F. Malley, P. W., J. McLaughlin and T. Atkinson. (2007, 8-9 February 2007). *Rapid Analysis of Moisture, Organic Matter and Carbonate in Peat Cores from Northern Ontario by Near-infrared Spectroscopy.* Paper presented at the 50th Annual Manitoba Soil Science Society Meeting, Holiday Inn South, Winnipeg Manitoba.

Deshmukh, S., Bandyopadhyay, R., Bhattacharyya, N., Pandey, R. A., & Jana, A. (2015). Application of electronic nose for industrial odors and gaseous emissions measurement and monitoring--An overview. *Talanta, 144*, 329-340. doi:10.1016/j.talanta.2015.06.050

Gliszczyńska-Świgło, A., & Chmielewski, J. (2016). Electronic Nose as a Tool for Monitoring the Authenticity of Food. A Review. *Food Analytical Methods, 10*(6), 1800-1816. doi:10.1007/s12161-016-0739-4

Gobbi, E., Falasconi, M., Zambotti, G., Sberveglieri, V., Pulvirenti, A., & Sberveglieri, G. (2015). Rapid diagnosis of Enterobacteriaceae in vegetable soups by a metal oxide sensor based electronic nose. *Sensors and Actuators B: Chemical, 207*, 1104-1113. doi:10.1016/j.snb.2014.10.051

Loksupapaiboon, K., & Suvanjumrat, C. (2020). Validation of wall functions for two-equation turbulence model of OpenFOAM. *Engineering Journal of Reshearch and Development, 31*(2), 105-117.

Loutfi, A., Coradeschi, S., Mani, G. K., Shankar, P., & Rayappan, J. B. B. (2015). Electronic noses for food quality: A review. *Journal of Food Engineering, 144*, 103-111. doi:10.1016/j.jfoodeng.2014.07.019

Nimsuk, N. (2018). Improvement of accuracy in beer classification using transient features for electronic nose technology. *Journal of Food Measurement and Characterization, 13*(1), 656-662. doi:10.1007/s11694-018-9978-y

T.C. Pearce, S. S. S., and J.W. Gardner. (2003). *Handbook of Machine Olfaction : Electronic Nose Technology*.

Zeng, Y., & Fang, J. (2021). Numerical simulation and experimental study on gas mixing in a gas chamber for sensor evaluation. *Measurement: Sensors, 18*, 100338.

SCI-002

แอปพลิเคชันแนะนำการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง

A Personalized Travel Recommendation Application for Chonburi Using Machine Learning Technique

ฐิติศักดิ์ เรือนใจดี Thitisak Rueanjaidee[1]
ประภากร เพ็ชรรัตน์ Prapakorn Petcharat[2]
ณัฐกิจ แซ่ซิน Nattakit Saesin[3]
ภาวิณี ทองแย้ม Pawinee Thongyam[4]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อออกแบบและพัฒนาแอปพลิเคชันแนะนำแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้กรณีศึกษาแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดชลบุรี และ 2) เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในจังหวัด แล้วนำมาสร้างเป็นสารสนเทศองค์ความรู้ (knowledge base) เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยวภายในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักท่องเที่ยว จำนวน 453 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า แอปพลิเคชันแนะนำแหล่งท่องเที่ยวสามารถให้ข้อมูลการท่องเที่ยวเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่นักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานที่ท่องเที่ยว เข้ากับวัฒนธรรมในท้องถิ่น และเกิดความตระหนักระมัดระวัง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: แอปพลิเคชัน ท่องเที่ยว ชลบุรี การเรียนรู้ของเครื่อง

Abstract

This research has two objectives: 1) to design and develop a tourism recommendation application using a case study of tourist attractions within Chonburi province and 2) to study various tourist attractions within the province and create a knowledge base to disseminate information about these destinations. The research sample consists of 453 tourists. The research tool used is a questionnaire. The research findings indicate that the tourism recommendation application can provide accurate and suitable information about tourist attractions, promoting awareness among tourists and fostering environmentally responsible travel practices while respecting local cultures.

Keywords: Application, Trevel, Chonburi, Machine Learning

บทนำ

อุตสาหกรรมภาคท่องเที่ยวในปี 2562 สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยรวมเป็นมูลค่าสูงถึง 3 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 20% ต่อ GDP โดยรายได้นี้มาจากนักท่องเที่ยวภายในประเทศคิดเป็นมูลค่า 1 ล้านล้านบาท และอีก 2 ล้านล้านบาท ได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทั้งสิ้น 40 ล้านคนที่ต่างเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย อุตสาหกรรมภาคท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดท่องเที่ยวชายทะเลภาคตะวันออกที่มีชื่อเสียงมาช้านาน อีกทั้งมีชุมชนอยู่อาศัยย้อนไปได้ถึงยุคทวาราวดี กลายเป็นแหล่งสั่งสมอารยธรรม และความเจริญรุ่งเรืองในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการท่องเที่ยว ขนบธรรมเนียม

[1] สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก (E-mail: thitisak.rue@rmutto.ac.th)
[2] สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก
[3] สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก
[4] สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก

ประเพณี วิถีชีวิตชุมชน และอุตสาหกรรมระดับนานาชาติสำหรับคนทั่วไปแล้ว โดยเฉพาะหาดบางแสน และพัทยา ซึ่งได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ต่างก็เดินทางเข้ามาสัมผัสความสวยสดงดงามของชายทะเลตะวันออกอันมีมนต์เสน่ห์แห่งนี้ ปีละหลายล้านคน

โดยจังหวัดชลบุรีนั้นได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก เนื่องจากอยู่ห่างจังหวัดกรุงเทพฯ เพียง 81 กิโลเมตรเท่านั้น แต่ละอำเภอมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจคอยให้นักท่องเที่ยวไปเยี่ยมชม โดยสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละที่ในจังหวัดชลบุรีนั้นเรียกได้ว่าเหมาะกับนักเดินทางหลากหลายประเภท และหลากหลายความชอบ

แต่อย่างไรก็ตามนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มักประสบปัญหาในการวางแผนก่อนการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางที่ไม่คุ้นเคยแม้ปัจจุบันนักท่องเที่ยวสามารถค้นหาข้อมูลท่องเที่ยวที่มีอยู่อย่างมากมายได้จากอินเทอร์เน็ต แต่ด้วยการกระจัดกระจายของข้อมูลในหลากหลายรูปแบบ จากหลายแหล่งข้อมูล เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักท่องเที่ยวเสียเวลาอย่างมากในการรวบรวมข้อมูลที่สนใจ หรือแม้กระทั่งการค้นหาเส้นทาง และลำดับเวลาที่เหมาะสมต่อการเดินทางท่องเที่ยว ทำให้เกิดความยากลำบากในการตัดสินใจเลือกสถานที่ท่องเที่ยวที่ตรงตามความต้องการ และจัดสรรเวลาที่เหมาะสมในการเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดทำจึงมีแนวคิดที่จะสร้างแอปพลิเคชันแนะนำการท่องเที่ยวภายในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) มาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวในการค้นหาสถานที่ท่องเที่ยวที่ใกล้เคียงกับความต้องการของตนเอง พร้อมบอกถึงรายละเอียดสถานที่ และเส้นทางไปยังจุดหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อออกแบบและพัฒนาแอปพลิเคชันแนะนำแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้กรณีศึกษาแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในจังหวัด แล้วนำมาสร้างเป็นสารสนเทศองค์ความรู้

วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินงานพัฒนาแอปพลิเคชันแนะนำการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง เริ่มต้นจากการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้ที่มีประสบการณ์ในการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามเหล่านั้นไปเข้าขั้นตอนการเตรียมข้อมูล แล้วใช้เทคนิควิธีการแนะนำข้อมูลด้วยวิธีการกรองแบบร่วมมือ (Collaborative filtering) เพื่อทำการวิเคราะห์หาสถานที่ท่องเที่ยวที่ใกล้เคียงกับความต้องการของผู้ที่เข้ามาใช้งานใหม่ให้มากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ทางผู้จัดทำได้ทำการเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทางผู้จัดทำเองได้มีรางวัลให้สำหรับผู้ทำแบบสอบถามเกี่ยวกับการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีเฉพาะผู้ที่ทำแบบสอบถามจนเสร็จสิ้น โดยได้ข้อมูลมากถึง 453 คนที่เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว

1.2 แบบสอบถามข้อมูลพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศ มีจำนวน 5 ข้อ

1.3 แบบสอบถามข้อมูลการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี จำนวน 22 ข้อ ซึ่งในตอนนี้จะถามเกี่ยวกับความชื่นชอบสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ โดยจะให้ผู้ทำแบบสอบถามนั้นได้แสดงความชื่นชอบ แล้วแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ระดับ คือ 5 = ชื่นชอบอย่างมาก 4 = ชื่นชอบ 3 = เฉยๆ 2 = ไม่ชอบ 1 = ไม่ชอบอย่างมาก 0 = ไม่รู้จัก

1.4 การสร้างโมเดลระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว

1.5 เรียกใช้งานข้อมูลที่เก็บมาจากแบบสำรวจซึ่งอยู่ในรูปแบบของไฟล์ CSV

1.6 นำข้อมูลที่ได้มาทำกระบวนการเตรียมข้อมูล

1.7 Transform Data ข้อมูลการให้คะแนนของสถานที่ให้เป็นตัวเลข

1.8 one-hot encoding เปลี่ยนข้อมูล feature ที่อยู่ในรูปแบบของหมวดหมู่ให้เป็นตัวเลข

1.9 ทดสอบโมเดลด้วยการสร้างข้อมูลจำลองผู้ใช้ใหม่ให้อยู่ในรูปแบบไฟล์ CSV

1.10 ทดลองใช้อัลกอริทึม cosine similarity ในการหาความคล้ายคลึงกันของผู้ใช้ก่อนกับผู้ใช้ใหม่

1.11 วัดประสิทธิภาพโมเดล ด้วยการแบ่งข้อมูลเป็น train 80 : test 20 และวัดผลด้วยค่า MAE โดยมีค่า k เป็นตัวชี้วัดเริ่มต้นที่ K = 5 และเพิ่มขึ้นทีละ 2 (k เป็นค่า neighbor คือจำนวน user เก่าที่เหมือนกับ user ใหม่) จนถึง k = 39 โดยจะใช้ทั้งหมด 4 อัลกอริทึม จากนั้นจะ Plot Graph ทั้ง 4 อัลกอริทึมออกมา จะเห็นว่าหลังจากค่า k = 13 ค่าของ MAE มีแนวโน้มที่จะคงที่โดยที่ Cosine Similarity มีค่า MAE = 1.278114478 เมื่อค่า k= 13 Euclidean Distance มีค่า MAE = 1.281018519 Pearson Correlation มีค่า MAE = 1.28526936 และ Spearman's Correlation มีค่า MAE = 1.281018519 ดังนั้นเมื่อ k = 13 จะถือว่าเป็น Elbow Method

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาแอปพลิเคชัน

1. การสร้าง API และ Deploy โมเดลไว้กับ Heroku
2. สร้าง API ด้วย Flask
3. นำ API ที่สร้าง Deploy บน Heroku
4. พัฒนาแอปพลิเคชันแบบสอบถามการท่องเที่ยว
5. พัฒนาแอปพลิเคชันแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โดยนำเอารูปแบบข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวที่ใช้ในแบบสอบถามมาใช้ในการทำแอปพลิเคชัน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานใหม่ไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้อัลกอริทึมคำนวณผลลัพธ์สถานที่ท่องเที่ยวที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานออกมาได้แม่นยำและมีประสิทธิภาพดีที่สุด
6. พัฒนาแอปพลิเคชันแบบสอบถามแนะนำการท่องเที่ยว โดยนำเอาข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามมาใช้ในการทำแอปพลิเคชันโดยจะนำข้อมูลจากผู้ใช้งานใหม่ที่ได้มาเปรียบเทียบกับผู้ใช้งานเก่าเพื่อให้อัลกอริทึมคำนวณผลลัพธ์สถานที่ท่องเที่ยวที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานออกมาได้แม่นยำและมีประสิทธิภาพดีที่สุด
7. เขียนโปรแกรมเพื่อให้แอปพลิเคชันสามารถติดต่อกับ API ผ่าน URL ของ Heroku สร้าง API ขึ้นมาเพื่อรับค่าจากไฟล์ Model และเขียนโปรแกรมในการรับค่าจากแบบสอบถามที่ดำเนินการสำรวจ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการ System Development Life Cycle (SDLC) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาแอปพลิชัน และทดสอบระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อทำให้แอปพลิเคชั่นมีความสมบูรณ์ เกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด ด้วยการใช้กรณีศึกษาของแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดชลบุรีผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับผู้ที่เคยมีประสบการณ์การท่องเที่ยวในจังหวัดชลบุรีมาก่อน เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในจังหวัด แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาสร้างเป็นสารสนเทศองค์ความรู้ (knowledge base) เผยแพร่ และนำเทคนิคการเรียนรู้ของเครื่องเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และทำนาย เพื่อให้สามารถแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับผู้ใช้งานแอปพลิเคชันรายบุคคลให้มากที่สุด ซึ่งจะประกอบไปด้วยหน้าจอในการติดต่อกับผู้ใช้งานดังต่อไปนี้

หน้าจอหลักแอปพลิเคชัน หรือหน้า Home



หน้าทำแบบสอบถามเพื่อแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าประมวลผลเพื่อแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงผลการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงรายละเอียดของสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงข้อมูลเพจที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ท่องเที่ยว



หน้าแสดงเส้นทางในการเดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยว



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการใช้งานแอปพลิเคชันแนะนำการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง การทำงานของแอปพลิเคชันจะมีฟังก์ชันในการทำงาน คือการตอบแบบสอบถามสำหรับการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การตรวจสอบข้อมูล ที่ตั้งและเส้นทางสถานที่ท่องเที่ยว โดยในการทำงานของแอปพลิเคชันจะเป็นการทำงานในรูปแบบการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี โดยมีการทำงานหลักๆ คือการทำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบสถานที่ท่องเที่ยวที่ใกล้เคียงความต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์ธิดา ระบือธรรม, กนกวรรณ์ นันทะวงศ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำแอปพลิเคชันแนะนำแหล่งท่องเที่ยวจากพฤติกรรมของผู้ใช้ ที่ทำงานบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ เพื่อมุ่งเน้นการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยการวิเคราะห์ความชอบในการท่องเที่ยวจากแบบสอบถามของกลุ่มบุคคลที่เข้ามาทำแบบสอบถามจำนวน 200 คน ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลที่มีความต้องการเดินทางมายังจังหวัดชลบุรีสามารถเข้าถึงข้อมูลการท่องเที่ยว วัฒนธรรมภายในจังหวัดได้ง่ายมากขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ที่ได้เดินทางมาท่องเที่ยวให้สามารถท่องเที่ยวได้อย่างถูกต้อง ถูกใจ และเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรยา สุขนิตย์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเว็ปแอปพลิเคชันที่เก็บข้อมูลเพื่อเผยแพร่ข้อมูลการท่องเที่ยวใน อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช และแสดงข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ผ่านแอปพลิเคชันบนแพลตฟอร์มแอนดรอยด์ โดยมีความประสงค์ ที่จะสร้างเป็นระบบสารสนเทศสำหรับจัดการข้อมูลการท่องเที่ยว และเพื่อสร้างแอปพลิเคชันสำหรับเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้ดูแลระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.55, SD=0.35) ค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้วิจารณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.57, SD=0.46) และค่าเฉลี่ยผลการประเมินของนักท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.63, SD=0.54) โดยผู้ใช้ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุดได้แก่กลุ่มนักท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. เพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมทำแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ตัวโมเดล มีประสิทธิภาพและมีความแม่นยำในการค้นหาสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ภายในจังหวัดชลบุรีมากยิ่งขึ้น

2.เพิ่มเติมในส่วนของวางแผนการเดินทาง การประเมินเวลาเดิน และช่วงเวลา

3.เพิ่มเติมในส่วนของสถานที่พัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาให้รองรับกับระบบปฏิบัติการอื่นๆ

2. พัฒนาเพิ่มเติมในส่วนของการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยเพื่อให้ระบบสามารถทำงานได้ยืดหยุ่นขึ้น

อ้างอิง

จันทร์ธิดา ระบือธรรม และ กนกวรรณ์ นันทะวงค์. (2561). *แอปพลิเคชันแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวจากพฤติกรรมของผู้ใช้.* ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรยา สุขนิตย์, สุรสิทธิ์ ศักดา, วาสนา ณ.สุโหลง และวลัยรัชช์ นุ่นสงค์. (2563). การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับเผยแพร่ข้อมูลการท่องเที่ยว อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช “ที่นี่ทุ่งสง”. *ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรและเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

SCI-003

Using Plasma Activated Solution to Improve Quality and Yield of Black Soybean Sprouts

Laongdown Sangla[1]
Viboon Changrue[2]

Abstract

The properties of plasma activated solution (PAS), physical quality and microorganism inactivation of black soybean sprouts (*Glycine max* L. Merr cv. Sukhothai 3) were investigated. This research had 2 steps: i) to measure the properties of PAS treatment and ii) to investigate PAS effects on soybean sprouts quality. The results expressed the properties of oxidation-reduction potential (ORP), electrical conductivity (EC) and dissolved oxygen values (DO) were decreased but pH and temperature of PAS-H_2O_2 raised as the time increased. The influence of PAS-H_2O_2 treatment on soybean sprouts quality were studied. Soybean sprouts germination reached the highest level after PAS-H_2O_2 treatment for 7 and 10 min. and they were higher than those of control treatment. The maximum hypocotyl length development when exposed to the PAS-H_2O_2 treatment for 3 min. onwards, while the maximum sprout thickness did not differ from the control treatment. PAS-H_2O_2 treatment did not influence on color of sprouts. Furthermore, the fresh soybean sprout yield also responded the same as germination did. An increase in exposure time of PAS-H_2O_2 treatment enhanced soybean sprout quality and the condition could reduce microorganisms especially *Escherichia coli* to the standard level and maintain *Salmonella* spp.at a zero level. To save time, decrease energy cost and meet standards of soybean sprout, it could be concluded that treating seeds with PAS-H_2O_2 for 5 min. was the appropriate time for soybean sprouts production.

Keywords: Plasma activated solution, Black soybean sprout, Sprout germination

Introduction

The consumption of fresh produce particularly sprout is increasing globally due to its abundant nutritional sources and health benefits (Kocharunclitt *et al*., 2009). Soybean sprouts are also quite popular, having more protein than any other sprouts (Ghani *et al*., 2016). Several criteria have been used by breeders to select their sprout (Lee *et al*., 2007). Sprout soybean cultivar must have small seed size (40-150 mg/seed) with high germination and good seedling vigor that produce sprouts with yellow cotyledons, good sprout length (8-12 cm) and thick hypocotyl (2.0-2.2 mm) for high sprout yield (4-6 g fresh weight./g dry weight) (Park *et al.,* 1995). Black soybean, a small seed variety is a good source of polyphenol compounds usually anthocyanin, isoflavones, and phenolic acid which is proven to be benefits for some diseases prevention (Chen *et al*., 2019). Unlike other fresh produce, sprout production involves a unique seed germination process that can support the growth of pathogens. Contamination of sprouts by microbial pathogens is a major concern and poses a challenge to the related industry owing to the proper conditions for sprout germination also promote bacterial proliferation. *Salmonella* spp. and *E. coli* are the two most frequent pathogenic contaminants (Ding *et al.*, 2013). Seed

[1] Postharvest Technology Research Center, Faculty of Agriculture, Chiang Mai University, Chiangmai, Thailand. 50200. Tel: +66-9-5451-2771 E-mail: slaongdown@gmail.co

[2] Chiang Mai Field Crops Research Center, Department of Agriculture, Chiangmai, Thailand.50290. Tel: +66-95-451-2771

sanitation is an important part of sprout production. To minimize microbial hazards in soybean sprouts, different seeds disinfection treatments have been investigated (Neetoo and Chen, 2009b, 2011; Fransisca *et al*., 2012). Nevertheless, the use of individual treatment, especially physical methods have better penetration characteristics for reaching bacterial in those places and are more environmentally friendly (Ding *et al.,* 2013). Presently, cold plasma, a physical method is generated at a low temperature of less than 100 $^{\circ}$C. Gaseous plasma usually cold atmospheric plasma (CAP) and CAP-treated water (plasma-activated water: PAW) are widely used for disinfection, virus, and mold removal. This is because many reactive oxygen and nitrogen species (RONS) can simulate growth parameters, diseases and stress resistance, and plant metabolism in various plants (Yan *et al*., 2022). It induces poration, corrugation and hydrophilization of seed, leading to hydrophilic pores creation and water and reactive species absorption (Barjasteh *et al*., 2023). Also, CAP creates pathogen-based plant disease therapy and by disrupting disease function and spore growth resulting in diseases resistance improve (Waskow *et al*., 2021). Although the progress in the development and optimization of CAP and PAW have been reported, their reactions cannot occur without dependence on a CAP device that air is used to generate reactive species of RONS (Yan *et al*., 2022). An extensive use of CAP technology in modern agriculture in terms of final crop growth and disease resistance contribution should be further studied (Yan *et al*., 2022). While, PAW technology has been tested for plasma fertilizer more other objectives. (Guragain *et al*., 2021; Rathore *et al*., 2021). Plasma-activated solution (PAS) has become more interested technology due to it has the shortest process and does not require a gas phase. PAS is generated by exposing H_2O_2 solution with UV-C radiation to acquire plasma activation (Ahmad *et al*., 2021). A low concentration (3×10^{-5} $moll^{-1}$) of H_2O_2 from the reaction is a nontoxic, ecologically safe regulator for various plants growth (Andreev *et al*., 2019). Some research demonstrated using optimum concentration of H_2O_2 as a medium to obtain PAS- H_2O_2 could promote seed quality (Sangla *et al*., 2023), reduce insecticide (Khienman, 2019) and decontaminate pathogen in others (Ahmad *et al*., 2021)

Consequently, the application of the plasma activated solution might improve pre-germinated treatment before sprout production. This research focused to investigate plasma effects on sprout quality and microbial inactivation of black soybean.

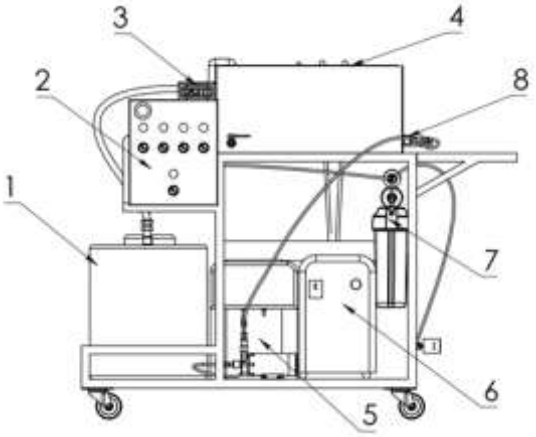
Research Objective

To assess the optimum Plasma Activated Solution treatments for improving black soybean sprouts quality and bacterial control

Research Methodology

Materials and Preparation

Black soybean seed cv. Sukhothai 3 (ST.3) were obtained from the Chiang Mai Field Crops Research Center (CMFCRC), Chiangmai. Uniform seeds were stored in controlled-climate condition during experiment. The PAS-H2O2 generator schematically illustrated in Figure 1.



1	RO water	5	Water cooler
2	Control Box	6	NB generator
3	Temperature controller	7	RO water filter
4	Plasma chamber	8	UVC water sterilizer

Figure 1 A schematic diagram of PAS- H2O2 generator.

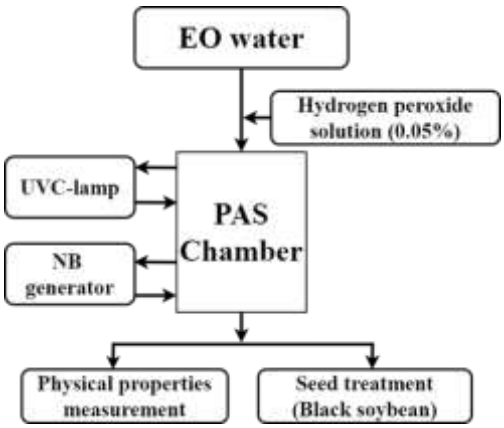


Figure 2 The schematic diagram of PAS-H2O2 setup

Figure 2 showed how to prepare the PAS-H2O2 solution. The UVC lamp, a source of stimulating energy, exposed to electrolyzed oxidizing water (EO) mixed with 0.05 % H2O2 solution to generate PAS-H2O2 through the fluid circulating system with a constant flow rate of 0.5 l/min in different times of plasma discharge. During plasma treatment, the circulating cooling system was used to control constant temperature of 25$\pm$ 1 $^{\circ}$C. The longevity of reactive species was made through NB generator.

Methods

This study had 2 experiments: i) to measure the properties of PAS-H_2O_2 treatment and ii) to investigate PAS-H_2O_2 effects on soybean sprouts quality. It would be investigated as below:

Detection the properties of PAS-H2O2

PAS-H2O2 was detected immediately the value of oxidation-reduction potential (ORP), conductivity (EC), pH, dissolved oxygen (DO) and solution temperature at different plasma activation times (1, 5, 10, and 15 min.) at 25 $\pm$ 1 $^{\circ}$C using ORP probe, conductivity meter, pH meter, DO meter and thermometer, respectively.

PAS-H2O2 effects on soybean sprouts quality

100 g. of seeds were contained in the mesh strainer and soaked in PAS- H2O2 at 1-15 min. Seed samples were then dried and keep constant moisture content (12%) before analyzing seed quality. Untreated seeds were not submitted in plasma treatments. Treated and control seeds were placed in the bean sprout machine until sprout maturity (96hrs.). Soybean sprouts qualities were detected sprouts germination, hypocotyl and cotyledon characteristics, and fresh sprout yield according to the International Seed Testing Association Rule (2021) and Park *et al*. (1995). Sprout fungal contamination was determined based on Maturin and Peeler (2001). Statistical analyses were performed using the statistics package for the SPSS version 16.0 and the variance ($P<0.05$) of data was analyzed by one-way ANOVA.

Result

Properties of PAS-H2O2

Properties of PAS-H2O2 with different exposure times are given in Table 2. The ORP is an indicator of capability for oxidation in PAS-H2O2 and EC is an indicator of reactive species concentration in the PAS-H2O2. The ORP and EC values were higher than those of the control treatment and diminished as the time increased. In the same way, the DO value reduced with longer period. Conversely, the pH value and temperature expressed different results. The ORP and EC enhanced the best level when treated by PAS-H2O2 treatment for 1 and for 1 and 5 min., respectively.

Table 1 Properties of PAS-H_2O_2 and control treatments

Exposure time (min)	Parameters			
	ORP (mV)	pH	EC (mS/cm)	DO (mg/L)
Control	149±1.05^{d}	7.86±0.01^{e}	2.10±0.00^{c}	0.94±0.00^{a}
PAS-1	185+1.05^{a}	7.94±0.01^{d}	2.38±0.00^{ab}	0.87±0.00^{b}
PAS-5	171+1.05^{b}	7.95±0.01^{c}	2.50±0.00^{a}	0.73±0.00^{c}
PAS-10	163+1.05^{c}	7.98±0.01^{b}	2.28±0.00^{b}	0.67±0.00^{d}
PAS-15	160+1.05^{c}	7.99±0.01^{a}	2.28±0.00^{b}	0.68±0.00^{d}

PAS-H2O2 effects on soybean sprouts quality

Soybean sprout germination

Black soybean sprout germination var. ST3 (Sukhothai3) treated by PAS-H_2O_2 treatments are demonstrated in Figure 3 The germination rate of soybean sprouts of all treatments except treating seeds with 1 min. of exposure time were significant difference from the control treatment. The highest germination rate was obtained from treating seeds with PAS-H_2O_2 for 7 and 10 min.

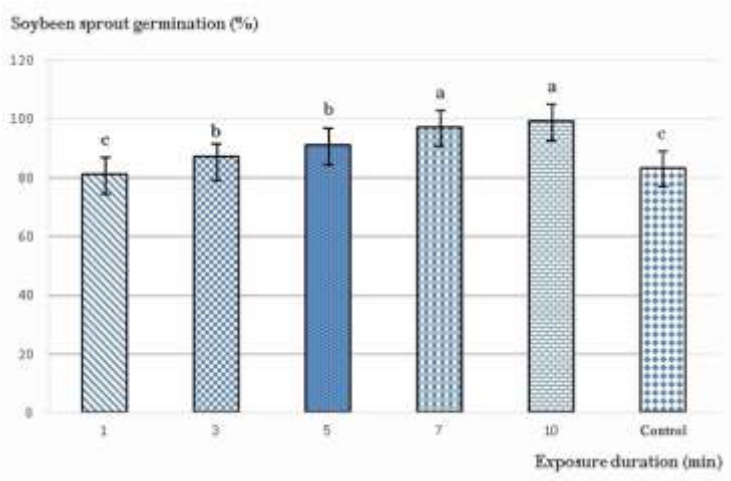


Figure. 3 Germination rate of soybean sprouts as affected by PAS-H_2O_2

Fresh yield of soybean sprout

Fresh sprout yield of black soybean after PAS-H_2O_2 treatment displayed in Figure 4. In comparison to the control treatment, the highest fresh sprout yield which were obtained from the treatment with exposure time for 7 and 10 min. The PAS-H_2O_2 treatment could simulate soybean sprout yield that enhanced according to the plasma increased.

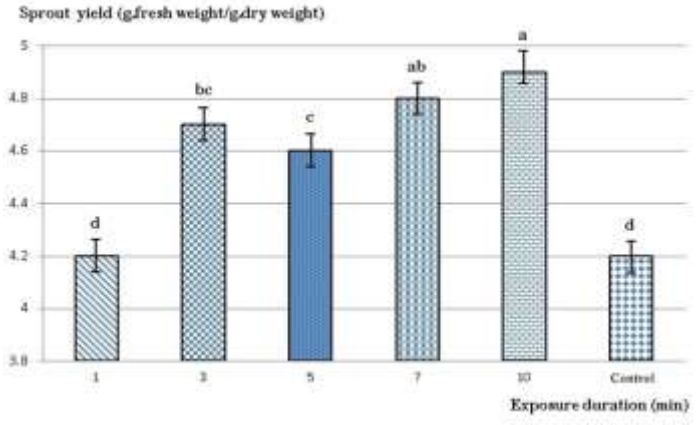


Figure 4 Fresh yield of soybean sprouts as affected by PAS-H_2O_2

Hypocotyl and cotyledon characteristics

The influence of PAS-H_2O_2 treatment on hypocotyl characteristics obviously expressed in terms of sprout length and thickness (Table 2). In comparison to the control treatment, the highest length of hypocotyl was subjected to the treated seeds with PAS- H_2O_2 for 3 min. onwards and they displayed constant as time extended. While, the thickness of hypocotyl developed to the most level when obtained from the treating seeds for 5 min. onwards without being different from the control treatment.

Table 2 Hypocotyl and cotyledon characteristics of soybean sprout as affected by PAS-H_2O_2

Treatment (min)	Hypocotyl size		Visual assessment	
	Length (cm)	Thickness (mm)	Cotyledon color	Hypocotyl color
Control	3.58±0.12^{b}	1.71±0.05^{a}	Yellow	White
PAS-1	3.16±0.12^{b}	1.52±0.05^{b}	Yellow	White
PAS-3	3.83±0.12^{ab}	1.47±0.05^{b}	Yellow	White
PAS-5	3.80±0.12^{ab}	1.74±0.05^{a}	Yellow	White
PAS-7	3.82±0.12^{ab}	1.73±0.05^{a}	Yellow	White
PAS-10	3.98±0.12^{a}	1.77±0.05^{a}	Yellow	White

Analytical method of aerobic plate count

Under the PAS-H_2O_2 effects, Table. 3 is displayed total population of *Escherichia coli (E. coli*: O157:H7) and *Salmonella* spp. in black soybean sprouts. In a comparison to the control treatments, it revealed that the strains *E. coli* reduced even though there were not significant among PAS-H_2O_2 treatments. While, strains of *Salmonella spp*. did not detect of all treatments include the control treatment. However, the results illustrated that the content of both *E. coli* and *Salmonella* spp. were in the standard for raw food or minimum processed food and contact containers for export.

Table 3 The population of microorganisms on soybean sprouts as affected by PAS-H_2O_2

Treatment (min)	*Escherichia coli* CFU/ 0.1g.	*Salmonella spp.* CFU/25g.
Control	1.2 x 10^{1} CFU/g	Not Detected
PAS-1	< 1.0 x 10^{1} CFU/g	Not Detected
PAS-3	< 1.0 x 10^{1} CFU/g	Not Detected
PAS-5	< 1.0 x 10^{1} CFU/g	Not Detected
PAS-7	< 1.0 x 10^{1} CFU/g	Not Detected
PAS-10	< 1.0 x 10^{1} CFU/g	Not Detected

*< 1.0 x 10^{1} CFU/g means Not Detected of *E. coli* in 0.1 g.

***Salmonella spp*. Not Detected means no colony of *Salmonella spp*. in 25 g.

Discussion

Properties of PAS-H_2O_2

The pH of all treatments exhibited alkaline values and enhanced as time expanded which were opposite from CAP research, however some researches using PAW for growth parameter showed the same results with this study (Guragain *et al*., 2021; Kucerova *et al*., 2021). Giri *et al*. (2010) illustrated enhanced efficiency of UV/ H_2O_2 oxidation at alkaline pH region is due to hydroxyl radical (OH^-) formation. An increase of pH is also attributed decomposition of H_2O_2 into OH^-, water, and oxygen therefore a suitable H_2O_2 dosage exhibited enhanced performance of plasma activation (Alshamsi *et al*., 2007) should be further investigated. In addition, an increase in pH when the time is extended might be caused by the temperature of solution explained by Judee *et al*. (2018) and Barron *et al*. (2023). They reported the pH was distorted by higher temperature of solution leading to a reduction in its viscosity and therefore an increase in its ion mobility and overall ion concentration. While, the EC raised when the pH slightly dropped owing to the higher mobility of H+ relates to OH^-. The introduction of other ROS such as superoxide anion ($O_2^{\cdot-}$), singlet oxygen ($^1O_2$), and oxygen in solution might be responsible for DO enhancement in PAS-H_2O_2 (Laurita *et al*., 2015). Previous works have evidenced how to generate large amount of RONS to control microorganism and reduce pesticide from plants. (Khienman, 2019; Almad *et al*., 2021). The higher ORP it gets, the higher in RONS it generates. The ORP in this study had lower than other reports however, excessive ORP could be reverse effects to protein and cell of plants since plenty of RONS. Therefore, some research supported this report that concluded the lower in H_2O_2, played as a significant motivation for both germination rate and plant length (Zhou *et al*., 2016)

Soybean sprout germination and fresh yield of soybean sprout

The results were supported by park *et al*. (1995) who summarized that good sprout cultivar must have the germination rate more than 90 % or more. Moreover, the sprout germination raised as the plasma discharge extended. The effect of PAS-H_2O_2 on soybean sprout germination could be described by the concept of activity of reactive species in liquid plasma in terms of etching effect on seed coat enhances the seed hydrophobicity and improves seed water uptake as well as germination and plant growth (Zhou *et al*., 2016; Thirumdas, 2018). The characteristics of black soybean sprouts in this experiment was similar to the study reported by park *et al*. (1995). Also, the influence of PAS-H_2O_2 on black soybean sprout yield could be elucidated the same as sprout germination rate.

Hypocotyl and cotyledon characteristics

The effect of PAS- H_2O_2 on sprout length and thickness development could explain the same as sprout germination rate. PAS-H_2O_2 treatment did not affect the color of hypocotyl and cotyledon. The results were supported by park *et al*. (1995) who expressed that good soybean sprout**s** should be bright yellow cotyledons with white hypocotyl.

Analytical method of aerobic plate count

The criteria are based on Department of Agriculture of Thailand (Office of the Postharvest and Processing research and Development, 2005). The detail was set the contamination standard that is strains *E. coli* must be less than 1.0×10^1 $CFUg^{-1}$ and *Salmonella* spp. must not be detected. Waskow *et al.* (2021) concluded that the mechanisms of how plasma affects seeds and their subsequent development in terms of metabolisms processes stimulation. They described plasma induces diseases resistance. Several reports supported this research that plasma can be effective in activating various fungi (Scholtz *et al*., 2015; Souskova *et al*., 2012).

Conclusion

In conclusion, the application of plasma-activated solution using 0.05% H_2O_2 as a media for 7 min. gave the best condition for black soybean sprouts production. The condition of PAS-0.05% H_2O_2 gave the pretty ORP with the maximum EC which was proper for both oxidation reaction and RONS concentration especially OH^- and H_2O_2 for availability and their movement.

Recommendation

For industrial scale, application PAS-H_2O_2 for sprouts production requires faster seed germination, better physical characteristics and microbial control that is benefit for quality control. While, household production is different, often focusing on good shape of sprouts and free from microorganisms or chemicals. In order to save time and reduce energy cost, the treatment time could be shortened to 5 min. to obtain germinated soybean sprouts with a standard germination rate of 90% or more, maintaining good characteristics of the hypocotyl and safe from microorganisms. Moreover, how each parameter in the plasma treatment affects the outcome should be investigated, usually depending on plasma setup and seed features leading to control of the output.

Acknowledgement

The authors thank the Department of Mechanical Engineering, Chiang Mai University and the Chiang Mai Field Crops Research Center (CMFCRC), the Department of Agriculture for providing facilities for fabricating and developing a PAS-H2O2 prototype generator and seed trail. The authors are also thankful to the ARDA, Public Organization for contributing a graduate research scholarship to the first author. Moreover, they thank to the Postharvest Technology Research Center, Chiang Mai University for providing facilities for laboratory operation.

References

Ahmad, A., Sripong, K., Uthairatanakij, A., Photchanachai, S., Pankasemsuk , & Jitareerat, T. P. (2021). Decontamination of seed borne disease in pepper seed and the enhancement of seed quality by the emulated plasma technology, *Scientia Horticulturae*, *291*, 1-10.

Alshamsi, F.A., Albadwawi, A.S., Alnuaimi, M.M., Rauf, M.A., & Ashraf S.S. (2007). Comparative efficiencies of the degradation of crystal violet using UV/hydrogen peroxide and Fenton's reagent. *Dyes Pigment Journal*, *74*(2), 283-287.

Andreev, S.N., Apasheva, L M., Ashurov, M. Kh., Lukina, N.A., Sapaev, B., Sapaev, I. B.,Sergeichev, K.F., & Shcherbakov, I.A. (2019). Production of pure hydrogen peroxide solutions in water activated by the plasma of electrode microwave discharge and their application to control plant growth. *Physics of Wave Phenomena*, *27*(2), 145-148.

Barjasteh, A., Lamichhane, P., Dehghani, Z., Kaushik, N., Gupta, R., Choi, E. H., & Kaushik, N. K. (2023). Recent progress of non-thermal atmospheric pressure plasma fir seed germination and plant development: current scenario and future landscape. *J. of Plant Growth Regulation*, Retrieved November 15, 2023 from https://www.researchgate.net /publication /370048358_ 0123456789_1_3_Journal_of_Plant_Growth_Regulation

Barron, J. J., Ashton, C., & Geary, L. (2019). The effects of temperature on pH measurement. *A Reagecon Technical Paper*, Retrieved January 16, 2023 from https://knowledge .reagecon.com /wp-content/uploads/2019/12/The-Effects-of-Temperature-on-PH-Measurement.pdf

Chen, Z., Wang, C., Gao, X., Chen, Y., Santhanam, R.K., Wang, C., Xu, L., & Chen, H. (2019). Interaction characterization of preheated soy protein isolated with cyanidin-3-O-glucoside and their effects on the stability of black soybean seed coat anthocyanins extracts. *Food Chemistry*, *271*, 266–273.

Ding, H., Fu, J., & Smith, M.A. (2013). Microbial contamination in sprouts: how effective is seed disinfection treatment. *J. Food Sci. 78*, R495-R501. Doi:10.1111/1750-3841.12064

Fansisca, L., & feng, H. (2012). Effect of surface roughness on inactivation of Escherichia coli O157: H7 87-23 by new organic acid –surfactant combination on alfalfa, broccoli, and radish seeds. *J.Food Prot.75,*261-269.

Ghani, M., Kulkarni, K P., Song, J. T., Shannon, J. G., & Lee, J. (2016). Soybean sprouts: A review of nutrient composition, health, benefits and genetic variation. *Plant Breeding and Biotechnology 4*(4):398-412.

Giri, R.R., Ozaki, H., Ota, S., Takanami, R., & Taniguchi, S. (2010). Degradation of common pharmaceutical and personal care products in mix solution by advanced oxidation techniques. *International Journal Environmental Science and Technology*, *7*(2), 251-260.

Guragain, R.P., Pradhan, S.P., Baniy, H.B., Pandey, B.P., Basnet, N., Sedhai, B., Dhungana, S., Chhetri G.K., Joshi, U.M., & Subedi, D.P. (2021). Impact of plasma-activated water (PAW) on seed germination of soybean. .*Hindawi Journal of Chemistry*, *2021*, 1-12.

International Seed Testing Association. (2021). *International rules for seed testing Edition 2021*, ISTA, Bassesdorf Switzerland.

Judee, F., Simon, S., Bailly, C., & Dufour, T. (2018). Plasma-activated of tap water using DBD for agronomy applications: Identification and quantification of long lifetime chemical species and production/consumption mechanisms. *Water Research*, *133*, 47-59.

Khienman, S. (2019). *Effects of plasma solution on dinotefuran residues and some physical and biochemical changes of Chinese Kale leaves* (Doctoral dissertation, Chiang Mai University, Chiangmai). Retrieved December16, 2022 from https://library.cmu.ac.th/

Kocharunchitt, C.,Ross, T., & McNeil, D. (2009). *Use of bacteriophages as biocontrol agents to control salmonella associated with seed sprouts*. *Int. J. Food Micribiol*, *(128),*453-459. Doi: 10.1016/j.ijfoodmicro.2008.10.014

Kucerova, K., Henselova, M., Slovakova, L., Bacovcinova, & Hensel, M. K. (2021). Effect of plasma activated water, hydrogen peroxide, and nitrates on lettuce growth and its physiological parameters. *Applied Sciences*, *11*, 1-13. DOI:10.3390/app11051985

Lee, J.D., Shannon, J.G., Jeong, Y.S., Lee, J.M., & Hwang, Y.H. (2007). A simple method for evaluation of sprout characteristics in soybean. *Euphytica* , *153,* 171-180.

Laurita, R., Barbieri, D., Gherardi, M., Colombo, V., & Lukes, P.(2015).Chemical analysis of reactive species and antimicrobial activity of water treated by nanosecond pulsed DBD air plasma. *Clinical Plasma Medicine*, *3*, 53-61. DOI: 10.1016/j.cpme.2015.10.001

Maturin, L. J., & Peeler J. T. (2022). Bacteriological Analysis Manual (BAM). *U. S. Food and Drug Administration*, Retrieved July 25, 2022 from http://www.fda.gov/food/laboratory-methods-food/bam -chapter-3-aerobic-plate-count

Neetoo, H., & Chen, H. (2011). Individual and combined application of dry heat with high hydrostatic pressure to inactivate Salmonella and Escherichia coli O157:H7 on alfalfa seeds. *Food Micribiol, 28*, 119-27.

Neetoo, H., Ye, M., & Chen, H. (2009b). Factor affecting the efficacy of pressure inactivation of pressure inactivation of *Escherichia coli* O157:H7 on alfalfa seeds and seed viability. *Unt. J. Food Micribiol*, *131*, 218-223.

Office of Postharvest and Processing Research and Development. (2005). *Microorganisms in foods and quality assurance 2005*. Bangkok: Agricultural Cooperative Assembly Printing House of Thailand.

Park, M.H., Kim, D.C., Kim, B.S., & Nahmgoong, B. (1995). Studies on pollution-free soybean sprout production and circulation market improvement. *Korean Soybean Digest*, *12*, 51-67.

Rathore, V., Patel, D., Butani, S., & Nema, S.K. (2021). Investigation of physicochemical properties of plasma activated water and its bactericidal efficacy. *Plasma Chemistry and Plasma Processing*, *41*, 871-902.

Sangla, L., Changrue, V., Pankasemsuk, T., & Surriyong, S. (2023). Investigation of seed quality and seed surface modification changes in black soybean (*Glycine max* Merr.) affected by plasma activated solution. *Engineering & Applied Science Research*, *50*(6), 605-611.

Scholtz, V., Pazlarova, J., Souskova, H., Khun, & Julak, J. J. (2015). Non-thermal plasma-A tool for decontamination and disinfection. *Biotechnology Advances*, *33*, 1108-1119.

Souskova, H., Scholtz, V., Julak, & Savicka, J. D. (2012). The fungal spore survival under the low-temperature plasma. In K. Hensel, Z. Machala, & Akishev, Y. (eds.), Plasma for Bio-Decontamination, Medicine and Food Security, Springer, Dordrecht, (pp. 57-66).

Thirumdas, R., (2018). Exploitation of cold plasma technology for enhancement of seed germination. *Agricultural Research & Technology Open Access Journal*, *13*(2), 1-5.

Waskow, A., Howling, A., & Furno, I. (2021). Advantages and Limitations of Surface Analysis Techniques on Plasma-Treated Arabidopsis Thaliana Seeds. *Frontiers in Materials*. *8*, 123. https://doi.org/10.3389/fmats.2021.642099

Yan, D., Lin, L., Zvansky, M., Kohanzadeh, L., Taban, S., & Chriqui, S. (2022). Improving seed germination by cold atmospheric plasma. *Plasma*, *5*(1), 98-111.

Zhou, R., Zhou, R., Zhang, X., Zhung, J., Yang, S., Bazaka, K., & Ostriko, K. K. (2016). Effects of atmospheric pressure N_2, He, Air, and O_2 micro-plasmas on mung bean seed germination and seedling growth. *Scientific Reports*, *6*, 1-11. Doi: 10.1038/srep32603

BUS-001

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม

Guidelines for Increasing Efficiency in the Process of Collecting Second-year Fire Insurance Premiums at the Government Savings Bank, Maerim Branch

ปิยพัทธ์ ไชยทา[1]
ธีรข์กรณ์ อุดมรัตนะมณี[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม (2) เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาของกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม (3) เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม โดยเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับลูกค้าสินเชื่อบ้านของ ธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม ระหว่างปี 2560 – 2565 จำนวน 251 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์ ผู้จัดการสาขาของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม จำนวน 1 คน ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาของธนาคารออมสินสาขา แม่ริม จำนวน 1 คน และพนักงานธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยด้านราคา ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านการบริการ และด้านการประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) สาเหตุของปัญหาของกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม คือ ปัญหาจากพนักงานขาดทักษะด้านการขาย ปัญหาจากทัศนคติของลูกค้า ปัญหาจากธนาคารออมสินที่ไม่มีระบบสนับสนุนการขายที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาจากธนาคารออมสินไม่มีการจัดทำโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัย และปัญหาด้านการไม่ติดตามลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และ (3) แนวทางเลือกที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม คือ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการทำประกันอัคคีภัย

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน ประกันอัคคีภัย

Abstract

The study aims (1) to examine the influencing of marketing mix factors on the decision to pay fire insurance in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim Branch, (2) to identify cause of problems in the process of collecting fire insurance in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim branch, and (3) to propose a guideline to enhance efficiency of fire insurance collection process in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim Branch. The research was a mixed-methods approach which were quantitative research by using a questionnaire to collected 251 mortgage customers of the Government Savings Bank, Mae Rim branch between 2017 to 2020 and qualitative research by interviews 1 branch manager, 1 assistant branch manager, and 10 bank staffs at the Mae Rim branch of the Government Savings Bank. Percentages, averages, standard deviations were used for data analyzed. The study found that (1) price, marketing promotion, service, and public relations factors were significantly influenced the decision to pay fire insurance in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim Branch at 0.05 level. (2) the cause

[1] บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กลุ่มวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400 E-mail : Piyapat.chaitha@gmail.com

[2] บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กลุ่มวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

problems in the fire insurance collection process in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim branch, were lack of sales skills among employees, customer attitudes, lack of efficiency sales support systems, absence of effective advertising and public relations efforts include fire insurance, and inconsistently following up with customers. (3) Suitable guideline to enhance efficiency of fire insurance collection process in the second year at the Government Savings Bank, Mae Rim Branch was to create awareness on the importance of fire insurance.

Keywords: Efficiency, Operating Process, Fire Insurance

บทนำ

ในปี 2562 ธนาคารออมสินมีการร่วมทุนทางธุรกิจกับบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด ในการให้ธนาคารออมสินสาขา จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับประกันอัคคีภัยชีวิต พ่วงกับสินเชื่อบ้านต่าง ๆ โดยธนาคารออมสินแต่ละสาขาจะมีเป้าหมายในการจำหน่ายประกันอัคคีภัยร่วมกับการอนุมัติสินเชื่อบ้าน โดยการดำเนินการที่ผ่านมา ธนาคารออมสินสาขาส่วนใหญ่สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัยในปีที่ 1 ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนด แต่ธนาคารออมสินสาขาส่วนใหญ่จะประสบปัญหาในการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของลูกค้าที่ตัดสินใจซื้อประกันอัคคีภัยจากธนาคารออมสินสาขา โดยลูกค้าส่วนใหญ่จะไม่ต่ออายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2

ธนาคารออมสินสาขาแม่ริม มีเป้าหมายในการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขา ซึ่งจากผลการดำเนินงานระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน 2566 ธนาคารออมสินสาขาภายใต้การดูแลของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม สามารถจัดเก็บค่าเบี้ยประกันอัคคีภัย ได้เพียงร้อยละ 31.1 ของเป้าหมายครึ่งปีแรกของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม และจากผลการดำเนินงานระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน 2566 พบว่า มีจำนวนลูกค้าสินเชื่อเชื่อบ้านไม่ยินยอมจ่ายค่าประกันอัคคีภัย จำนวน 100 ราย ส่งผลให้ธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ต้องสำรองเงินจ่ายค่าประกันประมาณ 300,000 –500,000 บาท ซึ่งปัจจุบันธนาคารออมสินมีนโยบายให้ทรัพย์สินประเภทบ้านที่อยู่ที่เป็นหลักประกันของลูกค้าสินเชื่อธนาคารออมสินต้องทำประกันอัคคีภัย ซึ่งถ้าลูกค้าไม่จ่ายค่าเบี้ยหรือต่ออายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ธนาคารออมสินสาขาต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 แทน

ธนาคารออมสินสาขาแม่ริม กำลังประสบปัญหาในด้านต้นทุนการจ่ายเงินทดแทนค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ซึ่งในการติดตามกลุ่มลูกค้าจะต้องขึ้นอยู่กับการวางแผนการบริหารจัดการของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ในการติดต่อประชาสัมพันธ์ ติดต่อประสานงานกับลูกค้า การนำเสนอข้อมูลของประกันอัคคีภัย การจัดการด้านงบประมาณในการสนับสนุนการติดตามลูกค้า รวมถึงการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ธนาคารออมสินตั้งไว้ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาของกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบริหารจัดการ POCCC

วิชญา เยี่ยมสถาน (2563) รายงานว่า ทฤษฎีบริหารจัดการ POCCC นั้นเน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผน, การปฏิบัติการ, การจัดโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ ทฤษฎี POCCC นั้นมาจากหน้าที่ 5 ประการ ที่ อองริ ฟาโยล (Henri Fayol) กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ นั้นมีดังนี้

P – Planning : การวางแผน

O – Organizing : การจัดองค์กร

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ

C – Coordination : การประสานงาน

C – Controlling : การควบคุม

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

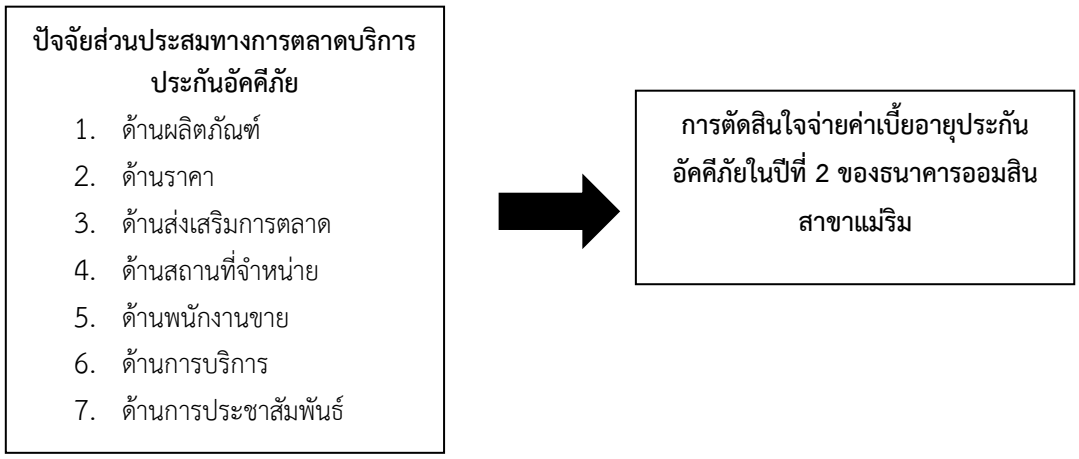
ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) ประกอบไปด้วย ส่วนประสมและกิจกรรมต่างๆ มากมาย กิจกรรมทางการตลาดเริ่มจาก บริษัทหรือองค์กรใดๆ หากลุ่มเป้าหมายว่าสินค้าหรือบริการต้องการขายให้กับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด เมื่อมีกลุ่มเป้าหมายแล้วจึงหาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม ในราคาที่เหมาะสม จัดจำหน่ายในสถานที่ที่เหมาะสม รวมถึงการทำการตลาดหรือการส่งเสริมการขายที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ รวมกันเป็นส่วนประสมทางการตลาด (Kotler, 2013) และจากการศึกษาของ เทอดศักดิ์ รักษาวงศ์ (2561) และ พลกฤต สาใจ (2562) รายงานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสมัครประกันภัย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านลักษณะทางกายภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ปิยะมาศ กองนิมิต (2563) รายงานว่า การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เป็นหนึ่งในขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจ ซึ่งจะพิจารณาหลังจากประเมินทางเลือกตามความต้องการ หลังจากนั้นทำการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการ โดยมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ได้แก่ ตราสินค้าที่ซื้อ (Brand Decision) ร้านค้าที่ซื้อ (Vendor Decision) ปริมาณที่ซื้อ (Quantity Decision) เวลาที่ซื้อ (Timing Decision) และวิธีการในการชำระเงิน (Payment-Method Decision)

วิธีการศึกษา

3.1 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
2. ปัจจัยด้านราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
3. ปัจจัยด้านส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
4. ปัจจัยด้านพนักงานขายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
5. ปัจจัยด้านการติดต่อประสานงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
6. ปัจจัยด้านการบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม
7. ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ลูกค้าสินเชื่อบ้านของ ธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม ระหว่างปี 2560 – 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งสิ้น 251 ราย และใช้วิธีแจกแบบสอบถามดำเนินการแจกผ่าน Qr code โดยวางไว้บนจุดให้บริการด้านการชำระสินเชื่อของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม

การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยผู้วิจัยเลือกเจาะจงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Section manger) คือ ผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และ พนักงานธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับคำถาม

1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นมาตรวัดแบบ Ordinal โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)

2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของประกันอัคคีภัยของธนาคารออมสิน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีประเด็นศึกษา คือ

1) กระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ตามหลัก POCCC

2) กระบวนการทำงานด้านการขายประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสิน

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ประเด็นที่ 1 กระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม ตามหลัก POCCC

สรุปผลการสัมภาษณ์ พบว่า ธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม ได้มีการวางแผนการทำงานด้านการขายประกันอัคคีภัย โดยเป็นการวางแผนผ่านกระบวนการตั้งเป้าหมายให้พนักงานติดตามลูกค้าสินเชื่อบ้านรับทราบถึงความสำคัญในการต่ออายุในการจ่ายประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ผ่านช่องทางการสื่อสาร ทั้งทางโทรศัพท์ ทางอีเมล์ และทางสื่อออนไลน์ รวมถึงการประชุมเพื่อวางแนวทางการแก้ปัญหาด้านการขายประกันอัคคีภัย ทุกเดือน อีกทั้งมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยให้มีพนักงานที่รับหน้าที่ขายประกัน เป็นผู้ประสานงาน ติดตามให้ลูกค้าสินเชื่อบ้านรับทราบว่าถึงเวลาต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 และยังมีการมอบสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน ทั้งโทรศัพท์ พร้อมกับการดูแลค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านค่าโทร ค่าเบี้ยเลี้ยงในการออกพื้นที่เพื่อพบลูกค้า รวมถึงค่าตอบแทนกรณีการทำงานล่วงเวลา โดยมีผู้จัดการสาขา และ ผู้ช่วยผู้จัดการ จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการติดตามลูกค้าสินเชื่อบ้านให้จ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 และเป็นผู้คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำเวลาพนักงานขายเจอปัญหาในระหว่างการติดตามลูกค้าสินเชื่อบ้านให้จ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 สำหรับด้านการประสานงานการทำงานด้านการขายประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม จะแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1) การประสานงานระหว่างพนักงานขาย การประสานงานระหว่างพนักงานกับผู้จัดการสาขา ในด้านการประสานงานและการสื่อสารในส่วนนี้จะไม่พบปัญหา เพราะถือเป็นการประสานภายในระหว่างพนักงานธนาคารออมสินสาขาแม่ริม

2) การประสานงานระหว่างพนักงานขาย กับลูกค้าสินเชื่อบ้าน ที่ผ่านมาจะพบปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งการที่ลูกค้าเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ เปลี่ยนอีเมล์ เปลี่ยนที่อยู่อาศัย ทำให้ข้อความ หรือจดหมายที่ส่งจากธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่เตือนให้ลูกค้าจ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ลูกค้าไม่ได้รับจดหมายแจ้งเตือน หรือบางครั้ง ลูกค้ามีการปล่อยบ้านที่ยื่นกู้ให้กับบุคคลภ่ายนอกเช่า จึงมอง

ว่าไม่จำเป็นต้องจ่ายเบี้ยประกันในส่วนนี้ และมักจะโยนภาระให้ผู้เช่าจ่ายค่าเบี้ยประกันในส่วนนี้แทน เนื่องจากเข้าใจผิดว่า ผู้เช่าจะดีรับประโยชน์หากบ้านเสียหายจากการโยภัยธรรมชาติต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 กระบวนการทำงานด้านการขายประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสิน

สรุปผลการสัมภาษณ์ พบว่า ขณะนี้จะมีพนักงานขายประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสินสาขาแม่ริม จำนวน 2 คนโดยจะรับหน้าที่ในการติดตาม เสนอข้อมูลประกัน และทำเรื่องเกี่ยวกับซื้อขายประกันของลูกค้า โดยพนักงานขายประจำทั้ง 2 คน จะไม่มีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจน แต่จะช่วยเหลือกันในการขายประกัน และมีการบริการการขายประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสิน ที่เป็นแนวทางให้พนักงานขายของธนาคารออมสินสาขา แม่ริม ปฏิบัติ ดังนี้

1. การแนะนำผลิตภัณฑ์ พนักงานขายจะแนะนำผลิตภัณฑ์ประกันอัคคีภัยที่เหมาะกับความต้องการของลูกค้า โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ประเภททรัพย์สินที่ต้องการคุ้มครอง มูลค่าทรัพย์สิน ความคุ้มครองที่ต้องการ เป็นต้น

2. การนำเสนอกรมธรรม์ พนักงานขายจะนำเสนอกรมธรรม์ประกันอัคคีภัยให้ลูกค้าพิจารณา โดยอธิบายรายละเอียดของกรมธรรม์และผลประโยชน์ที่ได้รับ

3. การตอบคำถาม พนักงานขายจะตอบคำถามของลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ประกันอัคคีภัย เพื่อให้ลูกค้าเข้าใจข้อมูลและตัดสินใจซื้อได้อย่างมั่นใจ

4. การทำสัญญา เมื่อลูกค้าตัดสินใจซื้อประกันอัคคีภัย พนักงานขายจะดำเนินการทำสัญญาและชำระเงินค่าเบี้ยประกัน

5. บริการหลังการขาย ธนาคารออมสินมีบริการหลังการขายที่ครอบคลุม เช่น การแจ้งเตือนวันครบกำหนดชำระเบี้ยประกัน การช่วยเหลือฉุกเฉิน เป็นต้น

แต่ด้านการประชาสัมพันธ์ธนาคารออมสินไม่มีการจัดทำโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัย โดยปัจจุบันจะมีเพียงการบังคับลูกค้าทำประกันอัคคีภัยผ่านกระบวนการอนุมัติสินเชื่อบ้านในครั้งแรกเท่านั้น

2. สรุปผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศชาย ร้อยละ 73.3 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 49.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 44.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรืออนุปริญญา ร้อยละ 86.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.6 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 67.7

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านผลิตภัณฑ์ ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ กรรมธรรม์ครอบคุมความคุ้มครองทางภัยธรรมชาติทุกรูปแบบ ลำดับที่ 2 คือ อัตราผลตอบแทนของกรมธรรม์ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าสนใจ ลำดับที่ 3 คือ ระยะเวลาในการส่งเบี้ยประกันสั้น ลำดับที่ 4 คือ มีสัญญาเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ลำดับที่ 5 คือ ความเหมาะสมของรูปแบบของกรมธรรม์ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านราคา พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านราคา ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ อัตราค่าเบี้ยประกันมีความเหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ มีความยืดหยุ่นในการชำระเบี้ยประกัน คือ สามารถขยายเวลาออกไปได้ 30 วัน ลำดับที่ 3 คือ เงื่อนไขการชำระเบี้ยประกันสามารถแบ่งจ่ายเป็น รายเดือน หรือ รายปีได้

ปัจจัยด้านสถานที่จำหน่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านสถานที่จำหน่าย ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ มีช่องทางการติดต่อเพื่อให้คำแนะนำและแก้ปัญหาให้กับลูกค้าหลายช่องทาง ลำดับที่ 2 คือ สามารถเคลมประกันได้หลายช่องทาง เช่น ทางโทรศัพท์ ทางไลน์ ทางธนาคารออมสิน ลำดับที่ 3 คือ มีช่องทางการชำระเงินที่หลากหลาย เช่น ผ่านแอพพลิเคชั่น ผ่านเคาน์เตอร์ และ มีช่องทางการสมัครออนไลน์ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านกิจกรรมส่งเสริมการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านกิจกรรมส่งเสริมการตลาด ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ มีการลดค่าเบี้ยประกันในการต่ออายุประกันครั้งที่ 2 ลำดับที่ 2 คือ มีการจัดโครงการส่งเสริมการขายน่าสนใจ กระตุ้น ให้ลูกค้าซื้อประกัน ลำดับที่ 3 คือ มีการแจกของกำนัลหรือของสมนาคุณให้กับผู้ซื้อ กรมธรรม์ มีการงดเว้นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการต่ออายุประกันอัคคีภัยให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านพนักงานบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านพนักงานบริการ ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ พนักงานแจ้งรายละเอียดในกรมธรรม์ก่อนให้ลูกค้าเซ็นสัญญา ลำดับที่ 2 คือ พนักงานให้บริการรวดเร็ว ลำดับที่ 3 คือ พนักงานบริการมีความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจในผลิตภัณฑ์

ปัจจัยด้านการบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านการบริการ ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ กระบวนการเคลมประกันมี ขั้นตอนที่ง่าย ลำดับที่ 2 คือ ความรวดเร็วในการเคลมประกัน ลำดับที่ 3 คือ เอกสารแนะนำ

กรมธรรม์มีความชัดเจน ลำดับที่ 4 คือ ใบสมัครประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยมีข้อความที่เข้าใจง่าย ลำดับที่ 5 คือ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำประกันที่ทันสมัย ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านการประชาสัมพันธ์ ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ พนักงานธนาคารออมสินแนะนำให้การทำประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัย ลำดับที่ 2 คือ สามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้ง่าย เช่น ทางอินเตอร์เน็ต โบชัวร์ เป็นต้น ลำดับที่ 2 คือ การประชาสัมพันธ์ผ่านแอพพลิเคชั่น Mymo ลำดับที่ 3 คือ วีดีโอแนะนำโปรโมชั่นประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยมีความชัดเจน

การตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ เมื่อประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยเพิ่มความคุ้มครองด้านทรัพย์สิน ลำดับที่ 2 คือ เมื่อรับทราบวงเงินคุ้มครอง ลำดับที่ 3 คือ เมื่อรับทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกรมธรรม์ ลำดับที่ 4 คือ เมื่อรับทราบเบี้ยประกัน ลำดับที่ 4 คือ เมื่อประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยมีความคุ้มครองชดเชยกรณีเสียชีวิต อันเกิดจากวินาศภัย ลำดับที่ 5 คือ เมื่อบุคคลใกล้ชิดการแนะนำให้การทำประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัย ลำดับที่ 6 คือ เมื่อการเปรียบเทียบความคุ้มครองประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยของธนาคารออมสินกับบริษัทประกันอื่น ๆ ลำดับที่ 7 คือ เมื่อการเปรียบเทียบค่าเบี้ยประกันประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัยของธนาคารออมสินกับบริษัทประกันอื่น ๆ ลำดับที่ 8 คือ เมื่อรับทราบระยะเวลาการคุ้มครอง ลำดับที่ 9 คือ เมื่อบุคคลที่อาศัยอยู่ในบ้านต้องการทำประกันวินาศภัยที่อยู่อาศัย

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.128	0.455		6.878	0.000
	ด้านผลิตภัณฑ์	0.047	0.146	0.029	0.324	0.746
	ด้านราคา	0.415	0.136	0.324	3.044*	0.003
	ด้านส่งเสริมการตลาด	0.627	0.142	0.443	4.413*	0.000
	ด้านสถานที่จำหน่าย	0.115	0.149	0.084	0.799	0.425
	ด้านพนักงานขาย	0.294	0.153	0.214	1.921	0.056
	ด้านการบริการ	0.659	0.171	0.634	5.034*	0.000
	ด้านการประชาสัมพันธ์	0.511	0.145	0.545	5.593*	0.000

R^2 = 0.186, Adjusted R^2 = 0.162, Durbin-Watson = 2.524, F= 7.926, *P<0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการประกันอัคคีภัย” และตัวแปรตาม “การตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม” พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.186 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “การตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม” ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการประกันอัคคีภัย ร้อยละ 18.6 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.162

ด้านราคา (Beta = 0.415) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านส่งเสริมการตลาด (Beta = 0.627) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการบริการ (Beta = 0.659) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการประชาสัมพันธ์ (Beta = 0.511) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

4.1 ปัญหาจากทักษะด้านการขายพนักงาน พนักงานขายประกันอัคคีภัยยังขาดทักษะในด้านการขาย การจูงใจลูกค้าและการกระตุ้นให้ลูกค้าเห็นความสำคัญของการต่ออายุประกันอัคคีภัย ทำให้ไม่สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ประกันอัคคีภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและปิดการขายได้

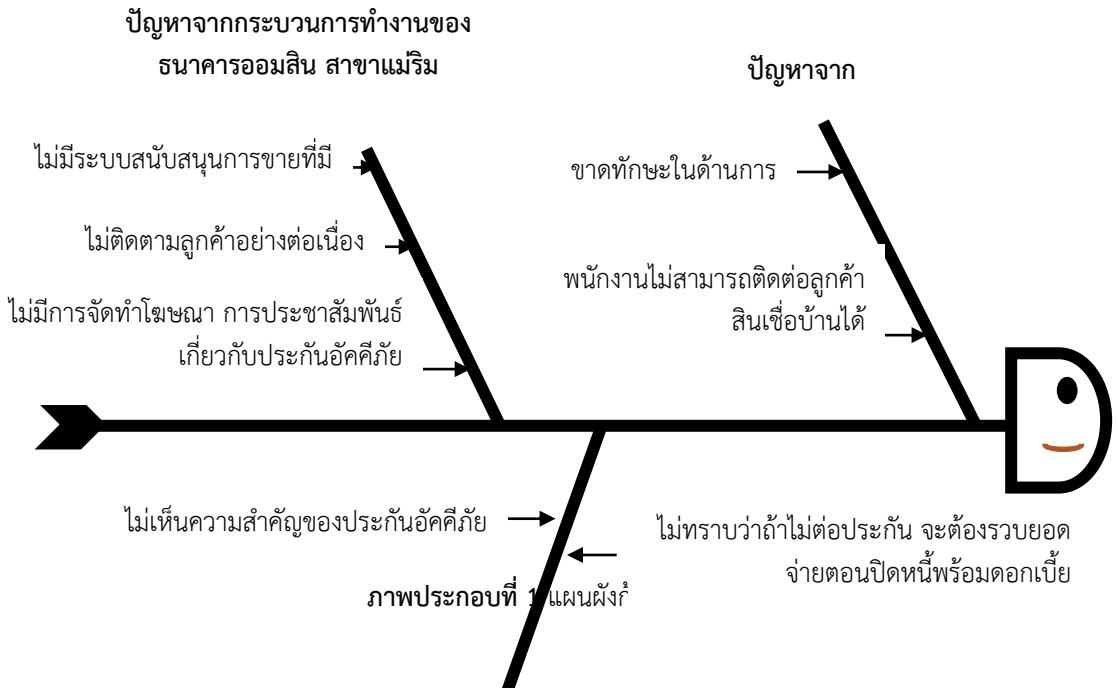
4.2 ปัญหาจากทัศนคติของลูกค้า ที่ลูกค้าสินเชื่อบ้านส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของประกันอัคคีภัย และมีความคิดว่าบ้านตนเองน่าจะไม่เกิดอัคคีภัย หรือ ได้รับปัญหาจากภัยพิบัติต่าง ๆ และลูกค้าไม่ทราบว่าถ้าไม่ต่อประกัน จะต้องรวบยอดจ่ายตอนปิดหนี้พร้อมดอกเบี้ย

4.3 ปัญหาจากระบบสนับสนุนการขายของธนาคารออมสินที่ไม่มีระบบสนับสนุนการขายที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ CRM ระบบการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ ทำให้พนักงานขายไม่สามารถติดตามลูกค้าและให้บริการหลังการขายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ประกันอัคคีภัย ธนาคารออมสินไม่มีการจัดทำโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัย โดยปัจจุบันจะมีเพียงการบังคับลูกค้าทำประกันอัคคีภัยผ่านกระบวนการอนุมัติสินเชื่อบ้านในครั้งแรกเท่านั้น

4.5 ปัญหาด้านการไม่ติดตามลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาระงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขา มีจำนวนมากและพนักงานต้องขายประกันประเภทอื่น ทำให้เมื่อพนักงานไม่สามารถติดต่อลูกค้าสินเชื่อบ้านได้ จึงไม่ได้มีการติดตามต่อ ทำให้ลูกค้าขาดการรับรู้ว่ามีความจำเป็นต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2

จากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากการผลการศึกษาในเชิงปริมาณ และคุณภาพ สามารถนำมาสร้างวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยแผนผังก้างปลาหรือผังแสดงเหตุ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 แผนผังก้

5. แนวทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อสร้างทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา

ปัจจัยภายใน / **ปัจจัยภายนอก**	**จุดแข็ง (S)**	**จุดอ่อน (W)**
	1. ความน่าเชื่อถือของธนาคารออมสินในฐานะที่เป็นสถาบันการเงินของรัฐ ธนาคารออมสินมีความมั่นคงทางการเงินและมีความน่าเชื่อถือสูง 2. ช่องทางการเข้าถึงลูกค้าที่กว้างขวาง ธนาคารออมสินมีสาขาทั่วประเทศเข้าถึงลูกค้าได้หลากหลายกลุ่ม 3. ธนาคารออมสินมีผลิตภัณฑ์ประกันอัคคีภัยที่หลากหลาย ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า 4. มีระบบบริการลูกค้าที่ดีเพื่อให้ลูกค้าได้รับการดูแลและคำแนะนำอย่างมีความเอื้อเฟื้อ	1. พนักงานขายขาดทักษะการขายที่ดี 2. ธนาคารออมสินไม่มีการจัดทำโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัย 3. ลูกค้าสินเชื่อบ้านส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของประกันอัคคีภัย 4. ลูกค้าไม่สามารถเคลมประกันกับธนาคารออมสินโดยตรง ต้องรอการส่งต่อข้อมูลจากธนาคารออมสินไปให้ทิพยประกันภัย
โอกาส (O) 1. การเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้ความต้องการซื้อประกันอัคคีภัยเพิ่มขึ้น 2. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การขายประกันอัคคีภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. การขยายช่องทางการขายประกันอัคคีภัยผ่านชองทางออนไลน์	**กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)** 1. ขยายช่องทางการขายประกันอัคคีภัยผ่านช่องทาง Mymo 2. เพิ่มความสำคัญในด้านการบริการหลังการขายประกัน	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)** 1. พัฒนาทักษะการขายให้กับพนักงานงาน 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบการติดตามลูกค้าเพื่อชำระเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2
อุปสรรค (T) 1. ภัยธรรมชาติที่รุนแรงขึ้น ส่งผลให้ความเสี่ยงด้านอัคคีภัยเพิ่มขึ้น 2. การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมลูกค้า ส่งผลให้พฤติกรรมการซื้อประกันอัคคีภัยเปลี่ยนแปลงไป 3. ตลาดประกันอัคคีภัยมีการแข่งขันสูง	**กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)** สร้างกิจกรรมส่งเสริมการตลาดสำหรับลูกค้าที่จ่ายค่าเบี้ยประกันภายในระยะเวลาที่กำหนด	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)** สร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการทำประกันอัคคีภัย

แนวทางที่ 1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

1. ขยายช่องทางการขายประกันอัคคีภัยผ่านช่องทาง Mymo
2. เพิ่มความสำคัญในด้านการบริการหลังการขายประกัน

แนวทางที่ 2 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

1. พัฒนาทักษะการขายให้กับพนักงานงาน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบการติดตามลูกค้าเพื่อชำระเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2

แนวทางที่ 3 กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)

สร้างกิจกรรมส่งเสริมการตลาดสำหรับลูกค้าที่จ่ายค่าเบี้ยประกันภายในระยะเวลาที่กำหนด

แนวทางที่ 4 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)

สร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการทำประกันอัคคีภัย

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านพนักงานขาย ด้านการบริการ และด้านการประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เพิ่มมงคลกุล (2563) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันวินาศภัยในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่ให้บริการ ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาต และปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันวินาศภัยในจังหวัดภูเก็ต อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ และ วรพล แจ่มสวัสดิ์ (2563) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันวินาศภัยรถยนต์ของผู้บริโภคในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกายภาพ และปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันวินาศภัยรถยนต์ของผู้บริโภคในจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต สาใจ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำประกันวินาศภัยของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านลักษณะทางกายภาพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำประกันวินาศภัยของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาของกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม

สรุปผลการศึกษา พบว่า สาเหตุของปัญหาของกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม คือ ปัญหาจากพนักงานขาดทักษะด้านการขายพนักงาน ปัญหาจากทัศนคติของลูกค้า ปัญหาจากธนาคารออมสินที่ไม่มีระบบสนับสนุนการขายที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาจากธนาคารออมสินไม่มีการจัดทำโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประกันอัคคีภัย และปัญหาด้านการไม่ติดตามลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานันท์ สนธิไชย (2563) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีต่อการบริการประกันวินาศภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของผู้บริโภคที่มีต่อการใช้บริการประกันวินาศภัย ได้แก่ ผู้บริโภคมีความต้องการของการใช้บริการด้านประกันภัยมากขึ้นเรื่อยๆแต่ การบริหารจัดการ ไม่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและชัดเจนเท่าที่ควร และปัญหาการแข่งขันของผู้ประกอบการในตลาด โดยเฉพาะการแข่งขันที่ไม่ทำให้ธุรกิจมีการพัฒนาหรือปรับตัวให้มีประสิทธิภาพในธุรกิจประกันวินาศภัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม

สรุปผลการศึกษา แนวทางเลือกที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม คือ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการทำประกันอัคคีภัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม เมื่อรับทราบวงเงินคุ้มครอง เมื่อรับทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกรมธรรม์ เมื่อรับทราบเบี้ยประกัน โดยส่งผลต่อระดับการตัดสินใจในระดับมาก สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ่ายค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ของธนาคารออมสินสาขาแม่ริม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในด้านการจัดเก็บค่าเบี้ยอายุประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 เดือนของธนาคารออมสิน สาขาแม่ริม คือ ธนาคารออมสิน ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ประกันอัคคีภัยให้กับลูกค้าทราบ โดยเฉพาะรายละเอียดเกี่ยวกับความคุ้มครอง วงเงินประกัน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดศักดิ์ รักษาวงศ์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันวินาศภัย (NON-MOTOR) ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อเสนอสำหรับผู้ประกอบการประกันวินาศภัย พบว่า ผู้ประกอบการควรทำการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่นแผ่นพับ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุ และโทรทัศน์ ให้ความรู้เกี่ยวกับอันตรายจากภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การส่งเสริมการตลาดได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงพนักงานที่มีใจรักในงานบริการ และบุคคลเกี่ยวข้องกับการประกันภัย เช่น บริษัทสำรวจภัยและประเมินความเสียหาย ทางผู้ประกอบการต้องชี้แจง ระเบียบและแนวทางของบริษัท เพื่อให้พนักงานจากภายนอกเหล่านั้นปฏิบัติเสมือนเป็นบุคลากรของบริษัทประกันภัย และควรจัดอบรมให้ความรู้อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงลึกถึงขั้นตอน กระบวนการการทำงานด้านการขายประกันของพนักงาน ในภาพรวมที่กว้างขึ้น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกระบวนการการทำงานด้านการขายประกันของพนักงานธนาคารออมสินสาขาอื่น โดยเฉพาะสาขาที่ทำยอดลูกค้าจ่ายค่าเบี้ยประกันอัคคีภัยในปีที่ 2 ได้ตามเป้าหมายที่ธนาคารออมสินกำหนด

บรรณานุกรม

กนกวรรณ เพิ่มมงคลกุล. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันวินาศภัยในจังหวัดภูเก็ต.* สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ และ วรพล แจ่มสวัสดิ์. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันวินาศภัยรถยนต์ของผู้บริโภคในจังหวัดชลบุรี.* การศึกษาอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

เทอดศักดิ์ รักษาวงศ์. (2561). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันวินาศภัย (NON-MOTOR) ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.* วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สืบค้นจาก file:///C:/Users/taitai/Downloads/tci_admin,+Journal+manager,+151-166.pdf

ปิยะมาศ กองนิมิต. (2563). *ความคิดเห็นต่อการซื้อประกันอัคคีภัยของลูกบ้านหมู่บ้านเดอะคัลเลอร์ส กาญจนาภิเษก – ราชพฤกษ์ นนทบุรี.* สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พลกฤต สาใจ. (2562). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำประกันวินาศภัยของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.

วิชญา เยี่ยมสถาน. (2563). *ศึกษากระบวนการทำงานและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กรณีศึกษา บริษัท บีที.* สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชานันท์ สนธิไชย. (2563). *ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีต่อการบริการประกันวินาศภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร.* การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

Kotler. (2013). *Principles of marketing.* New York : Pearson Prentice Hall.

BUS-002

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย

The Influence of Psychological Factors on Intention to Behave Environmentally Friendly Behavior among Generation Z Consumers in Thailand

ชาญชัย พรมมิ Chanchai Pommi[1]
ธัญทิพย์ คฤหโยธิน Tanyatip Kharuhayothin[2]
กมลพงศ์ รัตนสงวนวงศ์ Kamolpong Ratanasanguanvongs[3]
บุรินทร์ บัณฑะวงศ์ Burin Buntavong[4]
คณิสส์ คณิสราพรพงศ์ Khanis Khanissarapornpong[5]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติ การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (R^2 = 0.651) ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญปัจจัยเชิงจิตวิทยาในระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยนี้ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z เกิดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: ทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม, การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้, อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม, ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Abstract

The purpose of this research was to examine the influence of attitudes, subjective norms, perceived behavioral control and green self-identity on the intention to behave environmentally friendly behavior among Generation Z in Thailand. The questionnaire was used to collect data from 287 Generation Z consumers by using a simple random sampling method. The Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) was used to test the hypotheses. The results revealed that; attitude, perceived behavioral control and green self-identity have a positive influence on the intention to behave environmentally friendly behavior (R^2 = 0.651). The empirical evidence from this research indicates the contribution of psychological factors at individual levels that

[1] อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (หมายเลขโทรศัพท์ 08 4614 5363, E-mail: Chanchai5363@gmail.com)

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

[3] อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

[4] อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

[5] อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

impact environmentally friendly behavior. The results are beneficial to organizations involved in promoting and driving Generation Z consumers to adopt environmentally friendly behavior.

Keywords: Attitude, Subjective norm, Perceived behavioral control, Green self-identity, Intention to behave environmentally friendly behavior

บทนำ

ในปัจจุบันรูปแบบการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์ที่บริโภคทรัพยากรธรรมชาติมากเกินขอบเขตกำลังก่อให้เกิดปัญหาสำคัญที่จะกระทบต่อความคงอยู่ของสังคมและสิ่งแวดล้อม (Han, 2021; White, Habib & Hardisty, 2019) โดยผลกระทบที่สำคัญได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate change) ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ปัญหาขยะ รวมถึงการเสื่อมสลายของทรัพยากรป่าไม้ เป็นต้น (Kiatkawsin & Han, 2017; Kim & Seock, 2019) ปัญหาเหล่านี้เป็นผลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วที่นำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ผลิตเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ด้วยเหตุนี้หลายประเทศทั่วโลกกำลังมุ่งเป้าเพื่อลดปัญหาการเสื่อมถอยของสิ่งแวดล้อมและพัฒนาแนวทางกระบวนการผลิตเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดอ็อกไซด์ที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดภาวะโลกร้อน (Han & Hyun, 2018) รวมถึงการสร้างโปรแกรมเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของผู้บริโภคให้รู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Nguyen et al., 2016)

ในงานวิจัยทางด้านการตลาดมีการศึกษาประเด็นสำคัญที่เป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้บริโภคเกิดความพยายามในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นอาจมาจากภายในตัวบุคคล หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีส่วนในการกระตุ้นจิตสำนึกเพื่อให้เกิดการปรับรูปแบบการดำรงชีวิตหรือการบริโภคที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Han, 2020; Tan, Ojo & Thurasamy, 2019; Jain & Rathi, 2023) โดยนักวิชาการมีแนวโน้มในการศึกษาพฤติกรรมการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นักวิชาการเหล่านั้นส่วนใหญ่จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาสังคมเพื่อพิสูจน์มูลเหตุของการเกิดพฤติกรรม เช่น ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior: TPB) (Kiatkawsin & Han, 2017; Wallace & Buil, 2023; Annamdevula et al., 2023) ตัวแบบกระตุ้นบรรทัดฐาน (Norm activation model: NAM) (Esfandiar et al., 2020; Park et al., 2018) หรือทฤษฎีคุณค่า ความเชื่อ และบรรทัดฐาน (Value-belief-norm theory: VBN) (Kiatkawsin & Han, 2017; Han, 2020; Trautwein et al., 2023) เป็นต้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีนั้นมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาและพิสูจน์ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล จากการทบทวนงานวิจัยก่อนหน้านี้ พบว่า ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นทฤษฎีหลักที่สามารถใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมของบุคคลทั้งในเชิงบริบททั่วไปและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (Han, 2021) ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นทฤษฎีหลักในการอธิบายกระบวนการเกิดความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตามตัวแบบโครงสร้างของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พฤติกรรม (Behavior) หรือความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) ของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยเชิงจิตวิทยา 3 ประการได้แก่ ทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective norm) และการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ (Perceived behavioral control) (Ajzen, 1991) โดยที่ทัศนคตินั้นเป็นการสภาวะการประเมินของบุคคลว่าสิ่งที่ตนเองประเมินนั้นเป็นไปสิ่งที่ดีหรือไม่ เป็นปัจจัยเชิงบวกหรือเชิงลบ (Han, 2015; Paul, Modi & Patel, 2016) ในส่วนของบรรทัดฐานทางสังคมนั้น เป็นสภาวะที่ความคิดเห็นของบุคคลภายนอกหรือบุคคลใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ (Shanmugavel & Balakrishnan, 2023; Han, 2020) และการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ เป็นความสามารถของตัวบุคคลที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ ออกมา (Ajzen, 1991; Qin & Hsu, 2022) โดยภาพรวมของทฤษฎีนี้จะเป็นการอธิบายกระบวนการที่ปัจจัยเชิงจิตวิทยาจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ทั้งนี้ นอกจากปัจจัยเชิงจิตวิทยาภายในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนดังกล่าวแล้ว การขยายขอบเขตของทฤษฎีด้วยการบูรณาการปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่นจะสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่ง และเปิดการเปิดมุมมองในเชิงทฤษฎีเพื่อให้การอธิบายกระบวนการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีความชัดเจนมากขึ้น (Han, 2015) จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตพบว่า การที่บุคคลจะเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้นั้น เขาเหล่านั้นย่อมพิจารณาแล้วว่าการกระทำนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ตัวตนของเขา (Barbarossa, Pelsmacker & Moons, 2017) โดยในบริบทของอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (Green self-identity) เป็นการสะท้อนคุณค่าของบุคคลที่เลือกกระทำพฤติกรรมเพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม (Sajjad et al., 2024) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันให้บุคคล

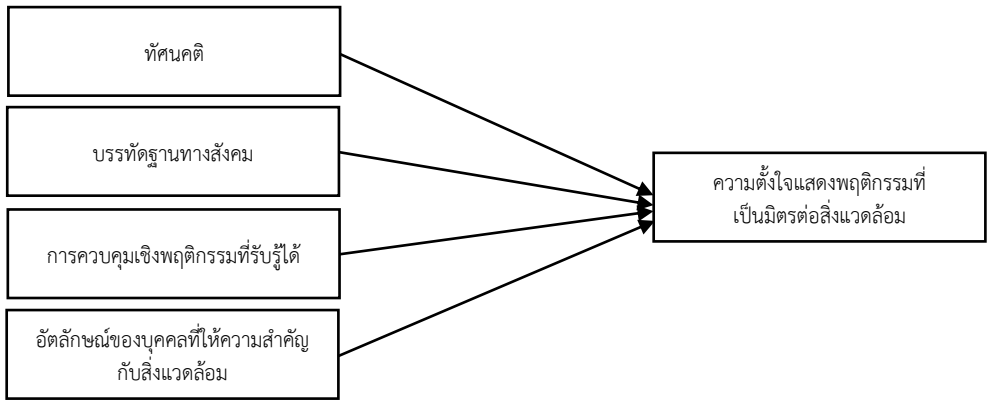
แสดงพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Confente et al., 2020; Ellemers, Spears & Doosje, 2002) แต่ทั้งนี้งานวิจัยก่อนหน้าที่บูรณาการปัจจัยข้างต้นยังมีจำกัด (Kumar et al., 2021; Bhutto et al., 2022; Hansmann et al., 2020) ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะเติมเต็มช่องว่างเชิงทฤษฎีเพื่อให้การอธิบายกระบวนการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีความครอบคลุมมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะบูรณาการทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนร่วมกับปัจจัยด้านอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย เพื่อเป็นอธิบายกระบวนแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค ซึ่งผู้ประกอบการ ภาครัฐ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบอิทธิพลของทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 3 การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 4 อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional method) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคชาวไทยที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2555 มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่พักนำอาศัยอยู่ภายในประเทศไทย และมีความสามารถตัดสินใจตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยต้องการพิสูจน์อำนาจในการทำนายของทฤษฎีที่มีการบูรณาการกับปัจจัยอื่น จึงได้เลือกใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบกำลังสอง

น้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS SEM) ซึ่งนักวิชาการได้แนะนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนอยู่ระหว่าง 100-200 ตัวอย่าง หรือมีอัตราส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 10 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2017) ซึ่งงานวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้น 16 × 10 = 160 กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของงานวิจัยนี้เท่ากับ 160 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient sampling) ทั้งนี้แบบสอบถามได้ดำเนินการกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศไทยผ่านระบบออนไลน์เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือของงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากงานวิจัยก่อนหน้าเพื่อให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ (1) ทัศนคติ จำนวน 4 ข้อ ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Han (2015) โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบ Semantic differential scales 7 ระดับ (2) บรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 3 ข้อ (3) การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ จำนวน 3 ข้อ ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Liu et al., (2020) (4) อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 ข้อ ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Bhutto et al., (2022) (5) ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 ข้อ ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Jang et al. (2014) โดยส่วนที่ 2–7 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิรท์ (Likert's scale) 7 ระดับ คือ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ (6) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และภูมิลำเนา ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายปิด (Checklist) แบบสอบถามผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) จากนิสิตจำนวน 30 ราย ซึ่งผลการประเมินที่ได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และทดสอบสมมติฐานงานวิจัยโดยใช้สถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS-SEM)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 287 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.32 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ จำนวน 164 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.14

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS-SEM) ถูกใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมสำหรับการทดสอบเพื่อหาอำนาจทำนายของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม รวมถึงยังสามารถใช้เพื่อการสร้างทฤษฎี (Hair et al., 2017) ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้แนวคิดขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ Anderson and Gerbing (1988) จำนวน 2 ขั้นตอนได้แก่ ทดสอบโมเดลการวัด (Measurement model) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแต่ละตัวแปรสังเกตในด้านของความน่าเชื่อถือ (Reliability) และความตรง (Validity) และการทดสอบโมเดลโครงสร้าง (Structural model) เพื่อยืนยันสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการทดสอบโมเดลการวัด

ในการทดสอบโมเดลการวัด ผู้วิจัยทดสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามควรมีค่าน้ำหนักปัจจัยเกินกว่า 0.6 ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.633 – 0.905 ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่ามาตรฐาน ในส่วนของการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.706 – 0.803 ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่ามาตรฐาน และทดสอบความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite reliability) ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.745 – 0.824 ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่ามาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามของงานวิจัยมีความสอดคล้องภายใน (Fornell & Larcker, 1981)

ผู้วิจัยได้การทดสอบความตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average variance extracted: AVE) ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2014) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.630 – 0.688 ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่ามาตรฐาน รวมถึงทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) โดยพิจารณาจากค่า $\sqrt{\text{AVE}}$ ซึ่งตามมาตรฐานแล้วควรมีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า $\sqrt{\text{AVE}}$ มีค่าเกินกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโครงสร้าง เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินของ Fornell and Larcker (1981) แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง และความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย

ตัวแปร	ข้อคำถาม	Factor loading	Cronbach's alpha	CR	AVE
ทัศนคติ (ATT)			0.803	0.819	0.630
	ATT1	0.709			
	ATT2	0.798			
	ATT3	0.869			
	ATT4	0.791			
บรรทัดฐานทางสังคม (SBN)			0.770	0.824	0.688
	SBN1	0.905			
	SBN2	0.879			
	SBN3	0.687			
การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ (PBC)			0.740	0.745	0.666
	PBC1	0.684			
	PBC2	0.872			
	PBC3	0.876			
อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (GSI)			0.775	0.798	0.688
	GSI1	0.876			
	GSI2	0.813			
	GSI3	0.799			
ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (IBEF)			0.706	0.754	0.633
	IBEF1	0.874			
	IBEF2	0.857			
	IBEF3	0.633			

ตารางที่ 2 ค่าความตรงเชิงจำแนก ($\sqrt{\text{AVE}}$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	ATT	SBN	PBC	GSI	IBEF
ATT	**0.794**				
SBN	0.566***	**0.829**			
PBC	0.574***	0.511***	**0.816**		
GSI	0.618***	0.528***	0.528***	**0.830**	
IBEF	0.737***	0.532***	0.577***	0.698***	**0.796**

หมายเหตุ: ทัศนคติ (ATT) บรรทัดฐานทางสังคม (SBN) การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ (PBC)
อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (GSI) ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (IBEF)

*** p-value < 0.01 ตัวหนาในแนวทแยงมุม หมายถึง ($\sqrt{\text{AVE}}$)

2.2 การทดสอบโมเดลโครงสร้างและการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน มีเป้าหมายเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกรอบแนวคิดการวิจัย โดยในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจะทดสอบด้วยการ Bootstrapping 5,000 resample และประเมินค่าอำนาจในการทำนายของโมเดลด้วยค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) ของโมเดลภายใน (Inner model) ผลการวิเคราะห์พบว่า ทัศนคติ (β = 0.425, $p < 0.05$) การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ (β = 0.129, $p < 0.05$) และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (β = 0.344, $p < 0.05$) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แต่ทั้งนี้บรรทัดฐานทางสังคม (β = 0.044, $p > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยทัศนคติ การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมร่วมกันทำนายความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 65.1 (R^2 = 0.651) และเมื่อพิจารณาจากค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen (Cohen's f^2) อยู่ในระดับปานกลาง โดยทัศนคติ การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (f^2 = 0.256, 0.028 และ 0.185) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	β	t-value	f^2	ผลลัพธ์
H_1: ทัศนคติ --> ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0.425	7.010	0.256	ยอมรับ
H_2: บรรทัดฐานทางสังคม --> ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0.044	0.696	0.003	ปฏิเสธ
H_3: การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ --> ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0.129	2.365	0.028	ยอมรับ
H_4: อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม --> ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0.344	4.343	0.185	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ และอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงจะอภิปรายผลการวิจัยให้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลกำหนดความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ของบุคคลเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาแล้วว่าพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาเป็นสิ่งที่ดีหรือเป็นสิ่งที่สมควรกระทำออกมา เช่น เมื่อผู้บริโภคตระหนักว่าการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกจะก่อให้เกิดปัญหาขยะหรือเกิดสภาวะโลกร้อน มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริโภคจะหลีกเลี่ยงการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติก แล้วเปลี่ยนพฤติกรรมไปใช้บรรจุภัณฑ์ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม หรือลดการใช้พลาสติกในอนาคต ผลการวิจัยของงานวิจัยนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยก่อนหน้าที่พบว่าทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล (Han, 2015; Liu et al., 2020; Li & Wu, 2019) เมื่อบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อการกระทำพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม หรือเห็นว่าพฤติกรรมนั้นจะช่วยบรรเทาอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมย่อมมีความเป็นไปได้ที่ผู้บริโภคจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่าบรรทัดฐานทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหรือแรงกดดันทางสังคมยังไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากนักในการกำหนดพฤติกรรมในระดับบุคคล การตัดสินใจแสดงการกระทำใด ๆ แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลจะเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญ แต่บรรทัดฐานทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มาจากภายนอกตัวบุคคลอาจจะยังไม่มีอิทธิพลมากนักต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงกดดันที่มาจากสังคมภายนอกเพื่อให้ตนเองแสดงความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alzubaidi, Slade and Dwivedi (2021) และ Gao et al., (2023) ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมหรือความตั้งใจที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 3 การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z เนื่องจากในกรอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior) การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้จัดเป็นปัจจัยเชิงสมัครใจ (Volitional) ที่ผู้บริโภคยินยอมที่จะเสียสละหรือพยายามกระทำพฤติกรรมใด ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริโภครับรู้ได้ถึงความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมตนเองย่อมมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลกระทบไปยังความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม เช่น เมื่อผู้บริโภครับรู้ได้ว่าตนเองสามารถช่วยลดภาวะโลกร้อนหรือลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรธรรมชาติ เขาเหล่านั้นย่อมจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมาผ่านการกระทำด้วยการลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็น หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า (Han, 2015; Alzubaidi, Slade & Dwivedi, 2021) ที่พบว่าการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้มีอิทธิพลต่อการกำหนดความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 4 อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า อัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เมื่อบุคคลพิจารณาว่าตนเองมีความต้องการที่จะช่วยลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม เขาเหล่านั้นจะพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือรูปแบบการบริโภคที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น การร่วมมือกันลดปัญหาเศษขยะ การลดการใช้พลังงาน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวเป็นปัจจัยสะท้อนอัตลักษณ์ตัวตนของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมซึ่งย่อมส่งผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้นในอนาคต ผลการวิจัยนี้ได้พิสูจน์ให้เห็นแน่ชัดแล้วว่าอัตลักษณ์ของบุคคลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green self-identity) เป็นปัจจัยที่จะยังผลไปสู่ความต้องการหรือความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างเพื่อดำรงไว้ซึ่งการดำรงอยู่ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barbarossa, Pelsmacker and Moons (2017) และ Han (2021) ที่พบว่า บุคคลที่มองว่าตนเองเป็นคนที่ใส่ใจต่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลต่อการเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพื่อช่วยให้โลกใบนี้สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ได้ยืนยันในเชิงประจักษ์ว่าความตั้งใจหรือพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ต้องการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมได้รับอิทธิพลอย่างมากจากปัจจัยภายในตัวบุคคลโดยเฉพาะในด้านของทัศนคติ การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ได้ของตนเอง และปัจจัยด้านอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยดังกล่าวผู้บริโภคสามารถประเมินและพิจารณาได้ด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันการศึกษา ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวกับข้องผู้ขับเคลื่อนนโยบายการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควรต้องมีการปลูกฝังทัศนคติและส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะกับกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่ในอนาคตจะเป็นผู้บริโภคกลุ่มใหญ่และเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เช่น การออกแคมเปญโฆษณาที่สะท้อนถึงประโยชน์และการเสื่อมถอยของสิ่งแวดล้อม หรือการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในประเด็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจนเนอเรชั่น Z ซึ่งในอนาคตจะเป็นกลุ่มกำลังหลักที่ช่วยขับเคลื่อนและส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยขาดการพิจารณาผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นอื่น ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับของปัจจัยเชิงจิตวิทยาของคนที่มีเจนเนอเรชั่นแตกต่างกัน และงานวิจัยนี้ได้บูรณาการปัจจัยด้านอัตลักษณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมเข้ากับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในระดับแนวคิด (Concept) ในอนาคตอาจมีการบูรณาการร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory: SET) หรือทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivational Theory) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

Ajzen, Icek. The Theory of Planned Behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes.** 50,2 (December 1991): 179–211.

Alzubaidia, Hawazin., Sladeb, Emma. L., & Dwivedi, Yogesh. K. Examining Antecedents of Consumers' Pro-Environmental Behaviours: TPB Extended with Materialism and Innovativeness. **Journal of Business Research.** 122 (January 2021): 685-699.

Anderson, James. C., & Gerbing, David. W. Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. **Psychological Bulletin**. 103,3 (1988): 411–423.

Annamdevula, Subrahmanyam., Nudurupati, Sai. S., Pappu, Raja. P., & Sinha, Ranendra. Moral Obligation for Recycling among Youth: Extended Models of the Theory of Planned Behaviour. **Young Consumers.** 24,2 (February 2023): 165-183.

Barbarossa, Camilla., De Pelsmacker, Patrick., & Moons, Ingrid. Personal Values, Green Self-Identity and Electric Car Adoption. **Ecological Economics.** 140 (October 2017): 190–200.

Bhutto, Muhammad. Yaseen., Zeng, Fue., Khan, Mussadiq. Ali., & Ali, Waheed. Chinese Consumers' Purchase Intention for Organic Meat: An Extension of the Theory of Planned Behaviour. **Asian Academy of Management Journal.** 7,1 (June 2022): 155–174.

Confente, Ilenia., Scarpi, Daniele., & Russo, Ivan. Marketing a New Generation of Bio-Plastics Products for a Circular Economy: The Role of Green Self-Identity, Self-Congruity, and Perceived Value. **Journal of Business Research.** 112 (May 2020): 431-439.

Ellemers, Naomi., Spears, Russell., & Doosje, Bertjan. Self and Social Identity. **Annual Review of Psychology.** 53 (February 2002): 161–186.

Esfandiar, Kourosh., Dowling, Ross., Pearce, Joanna., & Goh, Edmund. Personal Norms and the Adoption of Pro-Environmental Binning Behaviour in National Parks: An Integrated Structural Model Approach. **Journal of Sustainable Tourism.** 28,1 (2020): 10-32.

Fornell, Claes., & Larcker, Davis. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research.** 18,1 (February 1981): 39–50.

Gao, Yang., Zhao, Zhenbin., Ma, Yaofeng., & Li, Yuan. A Rational-Affective-Moral Factor Model for Determining Tourists' Pro-Environmental Behaviour. **Current Issues in Tourism.** 26,13 (2023): 2145-2163.

Hair, Joseph. F., Black, William. C., Babin, Barry. J., & Anderson, Rolph. E. **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.** 7th ed. London: Pearson Education, 2014.

Hair, Joseph. F., Hult, G. Tomas. M., Ringle, Christian. M. & Sarstedt, Marko. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2nd ed. California: Sage Publications Inc, 2017.

Han, Heesup. Travelers' pro-environmental behavior in a green lodging context: Converging value-belief-norm theory and the theory of planned behavior. **Tourism Management.** 47 (April 2015): 164-177.

Han, Heesup. Theory of Green Purchase Behavior (TGPB): A New Theory for Sustainable Consumption of Green Hotel and Green Restaurant Products. **Business Strategy and the Environment.** 29,6 (September 2020): 2815-2828.

Han, Heesup. Consumer Behavior and Environmental Sustainability in Tourism and Hospitality: A Review of Theories, Concepts, and Latest Research. **Journal of Sustainable Tourism.** 29,7 (March 2021): 1021–1042.

Han, Heesup., & Hyun, Sunghyup. Sean. What Influences Water Conservation and Towel Reuse Practices of Hotel Guests?. **Tourism Management.** 64 (February 2018): 87-97.

Hansmann, Ralph., Laurenti, Rafael., Mehdi, Tarik., Binder, Claudia. R. Determinants of Pro-Environmental Behavior: A Comparison of University Students and Staff from Diverse Faculties at a Swiss University. **Journal of Cleaner Production.** 268 (September 2020): 121864

Jain, Sheetal., & Rathi, Rubal. Do Consumer Values and Perceived Readiness Impact Secondhand Luxury Consumption? A Goal-Framing Theory Approach. **Journal of Product & Brand Management.** 32,7 (February 2023): 973-987.

Jang, Seo. Yeon., Chung, Jin. Young., & Kim, Yeong. Gug. Effects of Environmentally Friendly Perceptions on Customers' Intentions to Visit Environmentally Friendly Restaurants: An Extended Theory of Planned Behavior. **Asia Pacific Journal of Tourism Research.** 20,6 (2014): 599-618.

Kiatkawsin, Kiattipoom., & Han, Heesup. Young Travelers' Intention to Behave Pro-Environmentally: Merging the Value-Belief-Norm Theory and the Expectancy Theory. **Tourism Management.** 59 (April 2017): 76-88.

Kim, Soo. Hyun., & Seock, Yoo-Kyoung. The Roles of Values and Social Norm on Personal Norms and Pro-Environmentally Friendly Apparel Product Purchasing Behavior: The Mediating Role of Personal Norms. **Journal of Retailing and Consumer Services.** 51 (November 2019): 83-90.

Li, Qiu-Cheng., & Wu, Mao-Ying. Rationality or Morality? A Comparative Study of Pro-Environmental Intentions of Local and Nonlocal Visitors in Nature-Based Destinations. **Journal of Destination Marketing & Management**. 11 (March 2019): 130-139.

Liu, Aijing., Ma, Emily., Qu, Hailin., & Ryan, Bill. Daily Green Behavior as an Antecedent and a Moderator for Visitors' Pro-environmental Behaviors. **Journal of Sustainable Tourism.** 28,9 (March 2020): 1390-1408.

Nguyen, The. Ninh., Lobo, Antonio., Nguyen, Hoang. Long., Phan, Thi. Thu. Hoai., & Cao, Tuan. Khanh. Determinants Influencing Conservation Behaviour: Perceptions of Vietnamese Consumers. **Journal Consumer Behaviour.** 15,6 (November/December 2016): 560–570.

Park, Eunkyoung., Lee, SoJung., Lee, Choong-Ki., Kim, Jinok. Susanna., & Kim, Nam-Jo. An Integrated Model of Travelers' Pro-Environmental Decision-Making Process: The Role of the New Environmental Paradigm. **Asia Pacific Journal of Tourism Research.** 23,10 (August 2018): 935-948.

Paul, Justin., Modi, Ashwin., & Patel, Jayesh. Predicting Green Product Consumption Using Theory of Planned Behavior and Reasoned Action. **Journal of Retailing and Consumer Services.** 29 (March 2016): 123–134.

Qin, Qun., & Hsu, Cathy. H. C. Urban Travelers' Pro-Environmental Behaviors: Composition and Role of Pro-Environmental Contextual Force. **Tourism Management.** 92 (October 2022): 104561.

Sajjad, Aqsa., Zhang, Qingyu., Asmi, Fahad., Anwar, Muhammad. Azfar., Bhatia, Meena. Identifying the Motivating Factors to Promote Socially Responsible Consumption under Circular Economy: A Perspective from Norm Activation Theory. **Journal of Retailing and Consumer Services.** 76 (January 2024): 103544.

Shanmugavel, Nagarajan., & Balakrishnan, Janarthanan. Influence of Pro-Environmental Behaviour towards Behavioural Intention of Electric Vehicles. **Technological Forecasting and Social Change.** 187 (February 2023): 122206.

Kumar, Sushant., Talwar, Shalini., Murphy, Mikko., Kaur, Puneet., & Dhir, Amandeep. A Behavioural Reasoning Perspective on the Consumption of Local Food. A Study on REKO, a Social Media-Based Local Food Distribution System. **Food Quality and Preference.** 93 (October 2021): 104264.

Tan, Christine. Nya. Ling., Ojo, Adedapo. Oluwaseyi., & Thurasamy, Ramayah. Determinants of Green Product Buying Decision among Young Consumers in Malaysia. **Young Consumers.** 20,2 (June 2019): 121-137.

Trautwein, Ulkar., Babazade, Javid., Trautwein, Stefan., & Lindenmeier, Jörg. Exploring Pro-Environmental Behavior in Azerbaijan: An Extended Value-Belief-Norm Approach. **Journal of Islamic Marketing.** 14,2 (January 2023): 523-543.

Wallace, Elaine., & Buil, Isabel. Antecedents and Consequences of Conspicuous Green Behavior on Social Media: Incorporating the Virtual Self-Identity into the Theory of Planned Behavior. **Journal of Business Research.** 157 (March 2023): 113549.

White, Katherine., Habib, Rishad., & Hardisty, David. J. How to SHIFT Consumer Behaviors to be More Sustainable: A Literature Review and Guiding Framework. **Journal of Marketing.** 83,3 (February 2019): 22-49.

การลดขั้นตอนในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรด้วยหลักการลดความสูญเปล่า ECRS กรณีศึกษา บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด

Reducing the Steps in Customs Procedures with ECRS Wastage Reduction Principles: Case study of KWE-Kintetsu World Express Thailand Co., Ltd.

ธนกร แสนจันทร์ Thanakorn saenchan[1]
ฐาปณี ต่อซอน Thapanee toson[2]
นวรรณสืบสายลา Navan Suebsaila[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออกชิ้นส่วนการประกอบรถยนต์ กรณี ศึกษา บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด 2) เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออกชิ้นส่วนการประกอบรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออกขาออก มีขั้นตอนการปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ไม่สามารถส่งงานตามกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญา ทางผู้วิจัยได้นำ แผนภาพการไหล (Flow Diagram) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) การวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value) การหาค่า เวลาเฉลี่ย แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) หลักการลดความสูญเปล่า (Eliminate Combine Rearrange Simplify : ECRS) เข้ามาช่วยในการแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกก่อนปรับปรุงมี 31 ขั้นตอน ใช้ระยะเวลา 829.75 นาที หรือ 13 ชั่วโมง 50 นาที หลังการปรับปรุง การปฏิบัติพิธีการศุลการศุลกากรขาออกด้วยหลักการลดความสูญเปล่าECRS มี 29 ขั้นตอน ใช้ระยะเวลา 590.89 นาทีหรือ 9 ชั่วโมง 50 นาที ลดลงคิดเป็นร้อยละ 26.75 ส่งผลให้ขั้นตอนการการทำงานในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: พิธีการศุลกากร, ECRS, แผนผังก้างปลา,แผนภูมิกระบวนการไหล,ลดขั้นตอน

Abstract

This research article was prepared to: 1) study the procedures for performing export customs formalities for automobile assembly parts, and 2) reduce the time and steps for performing customs formalities for exporting automobile assembly parts. The company encountered a problem in performing customs procedures for outbound exports, with many steps causing delays in operations and inability to deliver work according to the contract deadline. The researcher used flow diagrams, flow process charts, activity value analysis, fishbone diagrams, and brainstorming techniques following the principles of reducing waste (ECRS: Eliminate, Combine, Rearrange, Simplify) to help revise the procedures for performing export customs procedures. Before the renovation, there were 31 steps, taking 829.75 minutes, or 13 hours and 50 minutes. After the renovation, conducting export customs procedures with the principle of reducing waste (ECRS) resulted in 29 steps and 590.89 minutes, or 9 hours and 50 minutes, representing a reduction of 26.75 percent. As a result, the work process for performing export customs procedures will be more efficient.

[1] ธนกร แสนจันทร์ สาขาวิชาการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 098-886-7471 E-mail Thanakorn.sac@spumail.net

[2] ฐาปณี ต่อซอน สาขาวิชาการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 095-537-8450 E-mail Thapanee.tho@spumail.net

[3] นวรรณ สืบสายลา อาจารย์สาขาวิชาการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 092-6146551 E-mail navan.su@spu.ac.th

Keywords Keywords: Customs Procedures, ECRS, Fishbone Diagram , Flow Process Chart, Reducing Process.

บทนำ

แผนกการขนส่งระหว่างประเทศทางรถของ บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึ เวิลด์ เอ็กซเปรส (ประเทศไทย) จำกัด เปิดให้บริการเป็นตัวแทนในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรทางรถทั้งขาเข้าและขาออก โดยทางบริษัทรถ 2 ประเภทคือ 1)เป็นรถของบริษัทเอง และ 2) เป็นรถของหน่วยงานจ้างภายนอกในการดำเนินการส่งสินค้า จากการศึกษาผังงานแผนกการขนส่งข้ามแดน พบว่าในการปฏิบัติพิธีการศุลกากร มีขั้นตอนการทำงานที่เยอะ ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ไม่สามารถส่งงานตามกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและหาแนวทางในการลดขั้นตอนในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรโดยเริ่มจาก การศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรจากผังงาน (Flow Chart) ของแผนกขนส่งสินค้าข้ามแดน ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่หลักการลดความสูญเปล่า (ECRS) แผนภูมิก้างปลา (Fishbone Diagram) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) การระดมความคิด(Brainstorming) ผังงาน (Flow Chart) แผนภาพกระแสข้อมูล (Flow Diagram) การวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value) เก็บรวบรวมข้อมูลผังงานมาเขียนให้อยู่ในรูปแบบแผนภาพกระแสข้อมูล(Flow Diagram) และแผนภูมิการไหลของกระบวนการ (Flow Process Chart) โดยการศึกษาขั้นตอน การปฏิบัติพิธีการศุลกากรและจัดทำแผนภูมิกระบวนการไหลร่วมกับการหาเวลาเฉลี่ยจำแนกตามหลักการลดความสูญเปล่า (ECRS) โดยในหนึ่งงานจะแบ่งเป็น 3 วันในการดำเนินงานการปฏิบัติพิธีการศุลกากร พร้อมดำเนินการวิเคราะห์คุณค่าของแต่ละขั้นตอน (Activity Value) ดำเนินการหาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) และใช้การระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4-9 คน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการการลดความสูญเปล่า (ECRS) เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออกชิ้นส่วนการประกอบรถยนต์

2.เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรชิ้นส่วนการประกอบรถยนต

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1.ด้านข้อมูล ศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกจากแผนกขนส่งข้ามแดน

2.ด้านสถานที่ บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซึเวิลด์เอ็กซเปรส(ประเทศไทย) จำกัดแผนกขนส่งข้ามแดน CBT (Cross Border Transport)

3.ด้านระยะเวลาการเก็บข้อมูลวันที่ 1 สิงหาคม 2566 ถึง วันที่ 31 พฤศจิกายน 2566 ในส่วนของการปฏิบัติงานของแผนกตัวแทนดูแลพิธีการศุลกากรขาออก โดยใน 1 งานจะแบ่งเป็น 3 วัน ดังนี้

วันที่ 1 เป็นการปฏิบัติงานในรับรายละเอียดงานจากลูกค้าเพื่อดำเนินงานเอกสาร

วันที่ 2 เป็นการดำเนินงานเอกสารพิธีการศุลกากรขาออกและแจ้งลูกค้าเพื่อให้ทราบว่าส่งสินค้าออกจากต้นทางแล้ว

วันที่ 3 ประสานงานกับลูกค้าเมื่อสินค้าถึงปลายทางและดำเนินการส่งเอกสารพิธีการศุลกากรขาออกให้กับลูกค้า

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แผนภาพการไหล (Flow Diagram) ใช้แสดงแผนภาพขั้นตอนทำงานของแผนกขนส่งสินค้าข้ามแดน แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) ใช้ระบุเวลาและขั้นตอนการทำงานพร้อมทั้งการวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value) แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) ใช้หาสาเหตุของปัญหาความล่าช้าในขั้นตอนปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออก เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) ระดมความคิดกับพนักงานและผู้จัดการแผนกขนส่งข้ามแดน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขสาเหตุ ของปัญหา ความ

ล่าช้าในกระบวนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออก หลักการลดความสูญเปล่า (Eliminate Combine Rearrange Simplify : ECRS) เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออก

ขั้นตอนในการดำเนินวิจัย

1. ดำเนินการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรจากผังงาน (Flow Chart) ของแผนกขนส่งสินค้าข้ามแดน

2. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่หลักการลดความสูญเปล่า (ECRS) แผนภูมิก้างปลา(Fishbone Diagram) แผนภูมิการไหลของกระบวนการ (Flow Process Chart) การระดมความคิด(Brainstorming) ผังงาน (Flow Chart) แผนภาพกระแสข้อมูล (Flow Diagram) การวิเคราะห์คุณค่า(Activity Value)

3 เก็บรวบรวมข้อมูลผังงานโดยในหนึ่งงานจะแบ่งเป็น 3 วันในการดำเนินงานการปฏิบัติพิธีการศุลกากร จากนั้นดำเนินการจับเวลาจำนวน 10 ครั้งเพื่อหาเวลาเฉลี่ยของแต่ละขั้นตอน เขียนให้อยู่ในรูปแบบแผนภาพกระแสข้อมูล(Flow Diagram) และแผนภูมิการไหลของกระบวนการ (Flow Process Chart) พร้อมดำเนินการวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value)

4. ดำเนินการหาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนผังก้างปลา หาสาเหตุของปัญหา

5. ดำเนินการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4-9 คน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น หาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางการระดมสมอง

หัวข้อ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
คน (MAN)	พนักงานคีย์ข้อมูลผิด	การคีย์ข้อมูลผิดพลาดในการทำเอกสาร พนักงานจะได้รับการตักเตือนหากยังผิดซ้ำเพิ่มเติม จะมีการจัดอบรมให้กับพนักงาน
วิธีการ (Method)	ขั้นตอนการทำงานที่มาก	ใช้หลักการลดความสูญเปล่าECRSเข้ามาช่วยในการจัดการขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและการรวมงานการจัดเรียงงานใหม่ให้ง่ายขึ้น
	เวลาในการทำเอกสารการปฏิบัติพิธีการศุลกากร	
วัสดุ-เครื่องจักร (Material)	คอมพิวเตอร์ขัดข้อง	ฝ่ายไอทีจะดำเนินการแก้ไขระบบในองค์กรโดยจะเป็นช่วงหลังเลิกงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาในการทำงานพนักงาน

6. ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยใช้ หลักการการลดความสูญเปล่า (ECRS)ในการแก้ไขปัญหาในหัวข้อต่าง ๆ ในหัวก้างปลา ดำเนินการแก้ไขปัญกาที่เกิดจากวิธีการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การแก้ไข้ปัญหาโดยหลักการลดความสูญเปล่า ECRS

หัวข้อ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
วิธีการ (Method)	ขั้นตอนการทำงานที่มาก เวลาในการทำเอกสารการปฏิบัติพิธีการศุลกากร	ใช้หลักการลดความสูญเปล่า(ECRS) ในแต่ละขั้นตอนดังนี้ 1.การรวมกัน (Combine) ของขั้นตอนที่ 3.จนท.CBTจัดทำรายละเอียดในการทำใบขนสินค้าขาออก และขั้นตอนที่ 7.จัดทำรายละเอียดในการทำใบขนสินค้าขาออกดำเนินการใช้หลักการลดความสูญเปล่า โดยขั้นตอนที่ 3.จนท.CBTจัดทำรายละเอียดในการทำใบขนสินค้าร่วมเป็น 1 ขั้นตอน เนื่องจากเป็นการทำงานที่ทับซ้อน 2. การจัดเรียงใหม่ (Rearrange) จากการปฏิบัติงานวันที่ 2 ย้ายไปวันที่ 1 ในการปฏิบัติพิธีการศุลกากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7. เก็บผลหลังการปรับปรุงแก้ไข
8. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออกชิ้นส่วนการประกอบรถยนต์ ออกเป็น 3 วันในการทำงานและได้จับเวลาแต่ละขั้นตอน จำนวน 10 ครั้ง เพื่อหาเวลาเฉลี่ย จากนั้นนำข้อมูลเขียนให้อยู่ในรูปแบบแผนภาพกระแสข้อมูล(Flow Diagram) แผนภูมิการไหลของกระบวนการ (Flow Process Chart) พร้อมดำเนินการวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value) และดำเนินการหาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) หลังจากนั้นดำเนินการระดมสมอง (Brainstorming) หาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงานโดยหลักการลดความสูญเปล่า ECRS ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแผนภูมิการไหลของการปฏิบัติพิธีการศุลกากร วันที่ 1 (หลังปรับปรุง)

แผนภูมิการไหลของกระบวนการ Flow Process Chart วันที่ 1								
ผลิตภัณฑ์/วัสดุ/พนักงาน	Activity		ปัจจุบัน	หลังปรับปรุง	ลดลง			
	ปฏิบัติงาน		7	7	-			
	เคลื่อนย้าย		3	3	-			
	ตรวจสอบ		1	1	-			
กิจกรรม	ล่าช้า		1	1	-			
	เก็บ		1	1	-			
	รวม		13	13	-			
วิธีทำงาน ปัจจุบัน/ปรับปรุง	ระยะทาง		10	10	-			
คำอธิบาย	ระยะทาง (เมตร)	เวลา (นาที)	สัญญาลักษณ์					
								Activity Value
1.จนท.CBT รับ Invoice packing List	-	9.89						VA
2.จนท. ถามลูกค้ามีใบเสนอราคาหรือไม่	-	9.92						VA
3.จนท.CBTจัดทำรายละเอียดในการทำใบขนสินค้าขาออก	-	13.5						VA
4.จนท.เดินไปที่เครื่องถ่ายเอกสาร	5	3.25						NNVA
5.ถ่ายเอกสารในการทำใบขนสินค้าขาออก	-	2.36						VA
6.เดินมาที่โต๊ะทีมใบขน	1.5	2.36						NNVA
7. วางเอกสารในการทำใบขน	-	0.78						VA
8. เดินมาที่โต๊ะทีมใบขน	3.5	3.25						NNVA
9. ทำใบขนและTWB ฉบับร่าง	-	25.27						VA
10. ตรวจสอบใบขนฉบับร่าง และ TWB	-	9.85						NNVA
11.ส่งใบขนฉบับร่าง TWB ให้ลูกค้า	-	1.08						VA
12.รอลูกค้าตรวจสอบ และ ยืนยันความถูกต้อง	-	26.80						NNVA
13.แจ้งรายละเอียดขนส่ง ทำการจองรถ และกำหนดวันให้ซัพไปรับสินค้า	-	5.29						VA

จากตารางที่ 3 แสดงผลเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนปฏิบัติงานพิธีการศุลกากรวันที่ 1 หลังปรับปรุง พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกหลังปรับปรุงมีทั้งหมด 13 ขั้นตอน ระยะเวลาเฉลี่ยรวมหลังปรับปรุงอยู่ที่ 106.12 นาที และ ระยะทางรวมหลังปรับปรุงอยู่ที่ 10 เมตร

ตารางที่ 4 ตารางแผนภูมิการไหลของการปฏิบัติพิธีการศุลกากร วันที่ 2 (หลังปรับปรุง)

แผนภูมิการไหลของกระบวนการ Flow Process Chart วันที่ 2								
แผนภูมิหมายเลขxx แผ่นที่xx	สรุปผล							
ผลิตภัณฑ์/วัสดุ/พนักงาน	Activity		ปัจจุบัน	หลังปรับปรุง	ลดลง			
	ปฏิบัติงาน		7	6	1			
	เคลื่อนย้าย		3	3	-			
	ตรวจสอบ		2	2	-			
กิจกรรม	ล่าช้า		1	-	1			
	เก็บ		1	1	-			
	รวม		14	12	2			
วิธีทำงาน ปัจจุบัน/ปรับปรุง	ระยะทาง		10	10	10			
คำอธิบาย	ระยะทาง (เมตร)	เวลา(นาที)	สัญญาลักษณ์					
			○	⇨	□	D	▽	Activity Value
1.ซัพยืนยันการรับงาน เลขทะเบียนรถชื่อคนขับ	-	4.88	○	⇨	■	D	▽	NNVA
2.จนท.เดินไปที่เครื่องถ่ายเอกสาร	5	2.86	○	⇨	□	D	▽	NNVA
3.ถ่ายเอกสารเลขทะเบียนรถ	-	1.39	●	⇨	□	D	▽	VA
4.จนท.เดินมาที่โต๊ะทีมใบขน	3.5	2.87	○	⇨	□	D	▽	NNVA
5.วางเอกสารแจ้งเลขทะเบียนรถ	-	0.75	●	⇨	□	D	▽	VA
6.จนทเดินกลับมาที่โต๊ะทำงาน	1.5	0.74	○	⇨	□	D	▽	NNVA
7.ทีมใบขนส่งออกข้อมูลให้กรมศุลกากรตรวจสอบใบขน	-	8.89	○	⇨	■	D	▽	NNVA
8.แจ้งเลขใบขนสถานะใบขนขึ้น0209	-	1.96	●	⇨	□	D	▽	VA
9.Supplier เข้ารับสินค้าที่จุดเริ่มงาน	-	238.4	●	⇨	□	D	▽	VA
10.จัดชุดเอกสารใบขนสินค้าขาออกฉบับสมบูรณ์	-	9.94	●	⇨	□	D	▽	VA
11.จัดเก็บชุดงาน ใบขน 0209	-	1.92	○	⇨	□	D	■	NNVA
12.นำส่งให้ลูกค้าและชิปปิ้ง	-	1.88	●	⇨	□	D	▽	VA

จากตารางที่ 4 แสดงผลเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนปฏิบัติงานพิธีการศุลกากรวันที่ 2 หลังปรับปรุง พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกหลังปรับปรุงมีทั้งหมด 12 ขั้นตอน ระยะเวลาเฉลี่ยรวมหลังปรับปรุงอยู่ที่ 276.48 นาที และ ระยะทางรวมหลังปรับปรุงอยู่ที่ 10 เมตร

ตารางที่ 5 ตารางแผนภูมิการไหลของการปฏิบัติพิธีการศุลกากร วันที่ 3 (หลังปรับปรุง)

แผนภูมิการไหลของกระบวนการ Flow Process Chart วันที่ 3						
แผนภูมิหมายเลขxx แผ่นที่xx	สรุปผล					
ผลิตภัณฑ์/วัสดุ/พนักงาน	Activity		ปัจจุบัน	หลังปรับปรุง	ลดลง	
	ปฏิบัติงาน		3	0	0	
	เคลื่อนย้าย		-	0	0	
	ตรวจสอบ		-	0	0	
กิจกรรม	ล่าช้า		-	0	0	
	เก็บ		1	0	0	
	รวม		4	0	0	
วิธีทำงาน ปัจจุบัน/ปรับปรุง	ระยะทาง		0	0	0	
คำอธิบาย	ระยะทาง (เมตร)	เวลา(นาที)	สัญญาลักษณ์			
						Activity Value
1.ชิปปิ้งจัดเตรียมเอกสาร และ ส่งสินค้าไปยังปลายทาง	-	196.65				VA
2.รายงานผลการส่งสินค้า	-	4.92				VA
3.จัดชุดเอกสารใบขนสินค้าขาออกฉบับสมบูรณ์ใบขน 04	-	4.93				VA
4.จัดเก็บชุดงาน 0409	-	1.79				NNVA

ตารางที่ 1.5 ตารางแผนภูมิการไหลของการปฏิบัติพิธีการศุลกากร วันที่ 3 (หลังปรับปรุง)(ต่อ)

จากตารางที่ 5 แสดงผลเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนปฏิบัติงานพิธีการศุลกากรวันที่ 3 หลังปรับปรุง พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกหลังปรับปรุงมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ระยะเวลาเฉลี่ยรวมหลังปรับปรุงอยู่ที่ 208.29

จาก ตารางที่ 3 ตารางที่ 4 และ ตารางที่ 5 หลังการปรับปรุง ทั้ง 3 วัน สรุปได้ว่า เวลาที่ใช้เวลาในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรหลังการปรับปรุงอยู่ที่ 590.89 นาที และระยะทางอยู่ที่ 20 เมตร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากการลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	ก่อนการปรับปรุง	หลังการปรับปรุง	ผลต่าง	ร้อยละ
จำนวนขั้นตอน	31	29	2	6.45
ระยะเวลา (นาที)	829.75	590.89	238.86	26.75
ระยะทาง (เมตร)	20	20	0	0

จากตารางที่ 6 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบก่อน-หลังทำการปรับปรุงแก้ไขการลดความสูญเปล่าของการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออก ก่อนปรับปรุงมี 31 ขั้นตอนหลังปรับปรุงลดเหลือ 29 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 6.45 เวลาเฉลี่ยก่อนปรับปรุง 829.75 นาที หลังปรับปรุงลดเหลือ 590.89 นาที คิดเป็นร้อยละ 26.75

อภิปรายผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องการลดขั้นตอนในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรด้วยหลักการลดความสูญเปล่า ECRS กรณีศึกษา บริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซีเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินขั้นตอนการทำวิจัยตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรส่งออก 2. เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากร ชิ้นส่วนการประกอบรถยนต์โดยได้นำทฤษฎีแผนภูมิการไหล (Flow Process Chart) แผนผังงาน (Flow Chart)แผนภูมิกระแสข้อมูล (Flow Diagram)แผนผังก้างปลา(Fishbone Diagram)เทคนิคกระระดมสมอง(Brainstorming)หลักการลดความสูญเปล่า (Eliminate Combine Rearrange Simplify : ECRS)การหาค่าเวลาเฉลี่ย การวิเคราะห์คุณค่า (Activity Value)จากผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกพบว่าในการปฏิบัติพิธีการศุลกากร ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานไม่สามารถส่งงานตามกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญา

2. จากการนำหลักการลดความสูญเปล่า ECRS เข้ามาช่วยในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงกระบวนการการทำงาน ร่วมกับการกำจัด(Eliminate) ขั้นตอนการปฏิบิติพิธีการศุลกากรขาออกวันที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การรอเลขทะเบียนรถชื่อคนขับรถ และทำการจัดเรียงขั้นตอนใหม่ (Rearrange) ของขั้นตอน 1 ในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรขาออกวันที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งรายละเอียดขนส่ง ทำการจองรถ และกำหนดวันให้ซัพไปรับสินค้าจัดเรียงใหม่จากการปฏิบัติงานวันที่2 ย้ายไปวันที่ 1 ในการปฏิบัติพิธีการศุลการกร เพื่อให้งานมีความไหลลื่นในการทำงาน และการรวมงาน(Combine) ขั้นตอนการปฏิบิติพิธีการศุลกากรขาออกวันที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 7 จนท.CBt จัดทำรายละเอียดในการทำใบขนสินค้าร่วมเป็น 1 ขั้นตอน เนื่องจากเป็นการทำงานที่ทับซ้อน

3. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรทางรถ – ส่งออกใน 1 งานแบ่งออกเป็น 3 วันในการทำงานและได้จับเวลาแต่ละขั้นตอน จำนวน 10 ครั้ง เพื่อหาเวลาเฉลี่ยได้จากขั้นตอนก่อนปรับปรุงมีทั้งหมด 31 ขั้นตอน มีเวลาเฉลี่ยอยู่ที่ 829.75 นาที หรือ 13ชั่วโมง 50 นาทีและขั้นตอนหลังปรับปรุงลดเหลือ 29 ขั้นตอน มีเวลาเฉลี่ยอยู่ที่ 590.89 หรือ 9 ชั่วโมง 50 นาที

4. ผู้วิจัยนำขั้นตอนการทำงานทั้งหมดมาเขียนแผนภูมิการไหลของขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรทางรถ – ส่งออก โดยหลังปรับปรุงขั้นตอนการทำงานแล้วสามารถลดขั้นตอนการทำงานจากก่อนปรับปรุงมีทั้งหมด 31 ขั้นตอน ลดเหลือ 29 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 6.45 และสามารถลดเวลาเฉลี่ยก่อนปรับปรุง 13 ชั่วโมง 50 นาที ลดลงเหลือ 9 ชั่วโมง 50 นาที คิดเป็นร้อยละ 26.75 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล กิตติญาณขจร (2565) ได้ทำการศึกษาการจัดสมดุลสายการผลิต และ ECRS มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์หาแนวทางการลดความสูญเปล่าในกระบวนการบรรจุถั่วลิสงคั่วทราย จากการศึกษาพบว่ากระบวนการบรรจุถั่วลิสงคั่วทรายมีเวลาการทำงานที่สูญเปล่าจากขั้นตอนการกรอกถั่วลงถุงสูงที่สุดและมีสาเหตุหลักมาจากการขาดขั้นตอนการทำงานมาตรฐาน ดังนั้นหลังจากการนำแนวทางการปรับปรุงด้วยการการจัดสมดุลสายการผลิต และการจัดเรียงงานใหม่ การรวมงานเข้าด้วยกัน กำจัดงานที่ไม่จำเป็นออก และ ทำให้งานที่มีทำได้ง่ายขึ้นตามหลักการ ECRS สามารถทำให้เวลาสูญเปล่าในขั้นตอนการบรรจุถั่วลิสงคั่วทรายลดลง 5.41 วินาที จาก 21.01 วินาที เป็น 15.60 วินาที โดยคิดเป็น 26% จากเวลาเดิมก่อนการปรับปรุงโดยสามารถเพิ่มกำลังการผลิตได้ 60 ถุงต่อวัน และลดพนักงานขั้นตอนการกรอกถั่วลงถุงได้ 1 คน

หลังจากปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรทางรถ – ส่งออก แผนกขนส่งผ่านแดนบริษัท เคดับบลิวอี-คินเทซีเวิลด์เอ็กซเปรส ประเทศไทย จำกัด พบว่าสามารถลดขั้นตอนการทำงานและเวลาในขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการศุลกากรทางรถ – ส่งออกได้

ข้อเสนอแนะ

1. สามารถนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาต่อยอดในขั้นตอนการทำงานในแผนกอื่น ๆ ได้
2. ติดต่อพูดคุยกับทางลูกค้าประชุมเรื่องขอความร่วมมือการส่งเอกสารตามในเวลาที่กำหนดเพื่อกันข้อผิดพลาดในด้านต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

มงคล กิตติญาณขจร. (2566). การลดความสูญเปล่าในกระบวนการบรรจุถังลิสงคั่วทรายโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดสมดุลสายการผลิตและ ECRS. **วารสารวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม.** ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (17-21)
การอ้างอิงจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กนกพรรณ สุวรรณปักษิณ,ปณัทพร เรืองเชิงชุม. **การลดความสูญเปล่าในกระบวนการขนส่งเฟอร์นิเจอร์ด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดดิจิทัลลีน กรณีศึกษาธุรกิจจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์จังหวัดสกลนคร.** (ออนไลน์) 2565 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565) จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/254841/176262

วินัย หล้าวงษ์, โยธิน นามโสรส, อภิวัฒน์ ด่านแก้ว,วีรพงศ์ จุลศรี. **การปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดความสูญเปล่าในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์**. (ออนไลน์) 2565 (1มกราคม –มิถุนายน 2566) จาก https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/rmutk/article/view/246615/167402

โชติรส นพพลกรัง และ พรฑิตา ถามะพันธ์. **การลดระยะเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตฝาดื่มบรรจุขวด : กรณีศึกษาโรงงานสหกรณ์การเกษตรยางชุมน้อย จำกัด อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ**. (ออนไลน์) 2565 (กรกฎาคม–ธันวาคม 2565) จาก https://li01.tcithaijo.org/index.php/STJS/article/view/254671/175373

นันทพันธ์ กนกศิริรุจิษยา. สาทิตย์ สีนิลพันธ์. สุธาสินี ราชบุตร. **การลดการลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) โดยเทคนิค ECRS.** (ออนไลน์) 2566 (อ้างเมื่อ 22 สิงหาคม 2566) จาก https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/snru_jiti/article/view/246564/167630

BUS-004

การลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้าโดยใช้แนวคิดลีน กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

Reducing Waste in the Process of Sorting Products Using the Lean Concept: A Case Study of ABC Co., Ltd

รัชนก ยศหานาม (Ratchanok Yothanam)[1] *
ชลธิชา หาญธงชัย (Chonticha Hanthongchai)[2] *
วันพิชิต เบ็งจีน (Wanpichit Banggeen)[3] **

รบทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้า กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ในปัจจุบันแผนกรับส่งสินค้าขาเข้ากำลังประสบปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานล่าช้าในกระบวนการการคัดแยกสินค้า จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาขั้นตอนในกระบวนการทำงานทั้งหมด 10 ขั้นตอน และเวลาทั้งกระบวนการ 164.12 นาที และได้ทำการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยหลักการลดความสูญเปล่า (ECRS) ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยการกำจัดขั้นตอน พบว่า มีขั้นตอนการทำงานจาก 10 ขั้นตอนลดลงเหลือ 8 ขั้นตอน เวลาเฉลี่ยก่อนปรับปรุงจาก 164.12 นาที ลดลงเหลือ 145.52 นาที ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์กิจกรรมคุณค่าของกระบวนการทำงาน พบว่า มีกิจกรรมเพิ่มคุณค่า (Value-Added Activities หรือ VA) จำนวนกิจกรรมก่อนและหลังปรับปรุงมีจำนวนกิจกรรมเท่าเดิม คือ 4 กิจกรรม กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า (NVA) มีจำนวนกิจกรรมก่อนปรับปรุง 1 กิจกรรม เมื่อปรับปรุงไม่เหลือกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า และกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็นต้องทำกิจกรรมเหล่านี้ (Non Value Added but Necessary Activities (NNVA) มีจำนวนกิจกรรมก่อนปรับปรุงจาก 5 กิจกรรม เหลือ 4 กิจกรรม

คำสำคัญ : การลดของเสีย, หลักการ ECRS, กระบวนการคัดแยกขาเข้า, กิจกรรมมูลค่าเพิ่ม

Abstract

The research aims to reduce waste in the process of sorting imported goods. Case study: ABC Company Limited. At present, the inbound shipping department is experiencing a problem of delays in the process of sorting goods. From this problem, the researcher has Studied the steps in the work process, a total of 10 steps, and the entire process time was 164.12 minutes, and improved the work steps with the principles of waste reduction (ECRS). The researcher improved the work steps by determining Organize the steps and found that the work steps were reduced from 10 steps to 8 steps. The average time before improvement decreased from 164.12 minutes to 145.52 minutes. The researcher analyzed the value activities of the work processes and found that there were additional activities. Value (Value-Added Activities or VA) The number of activities before and after improvement is the same, namely 4 activities. Activities that do not add value (NVA) have the number of activities before improvement 1 activity. When improvements are made, there are no activities remaining. Does not add value and activities that do not add value but are necessary to do these activities (Non Value Added but Necessary Activities (NNVA) has the number of activities before improvement from 5 activities to 4 activities.

Keywords: Waste reduction, ECRS principles, Inbound sorting process, Value-added activities

บทนำ

แผนกรับส่งสินค้า คือ แผนกที่ทำหน้าที่ตรวจรับสินค้า คัดแยกสินค้าจนไปถึงส่งสินค้า บริษัท ABC จำกัด ดำเนินการในการปฏิบัติงานควบคุมกระบวนการตรวจรับสินค้า การคืนสินค้าให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ตรวจรับสินค้าได้ตรงตามเอกสาร ดูแล

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตขอนแก่น (0951823932 E-mail : ratchanokb.yothanam@gmail.com)

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

[3] อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

เอกสารเกี่ยวกับตรวจรับสินค้าให้ถูกต้องตามใบสั่งสินค้า ป้ายระบุต่างๆที่ชัดเจน รหัสสินค้าตรงตามที่กำหนดและคัดแยกสินค้าตามแผนกชั้นก่อนดำเนินการจัดส่ง ก่อนจะทำการคัดแยกสินค้ามีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นในบางขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า จากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานแบบเดิมและการปฏิบัติงานแบบใหม่ โดยจับเวลา 10 ครั้ง ในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อหาเวลาค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้ใช้การวางแผนลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่เกิดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อลดความสูญเปล่าของกระบวนการการคัดแยกสินค้า บริษัท ABC จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้า โดยใช้แนวคิดลีน กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1.ขอบเขตวิจัย

1) ด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีส่วนร่วมในการระดมสองเพื่อหาแนวทางการแก้ไขคือ เจ้าหน้าที่ในแผนกรับส่งสินค้า

2) ด้านระยะเวลา ที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ วันที่ 18 ตุลาคม ถึง 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

3) ด้านสถานที่ แผนกรับส่งสินค้า บริษัท ABC จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart)

2) แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram)

3) แนวคิดลีน (Lean Thinking)

4) แผนภาพการไหล (Flow Diagram) แผนภาพการไหลเป็นการนำมาใช้แสดงการเคลื่อนย้ายของงานและคนงานในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแผนภาพการไหลสามารถทำได้โดยใช้แผนผังที่ตรงตามมาตราส่วนของโรงงานหรือสถานที่จริง มีการระบุทุก ๆ ตำแหน่งของกิจกรรม แสดงเส้นทางและทิศทางการเคลื่อนที่ของวัสดุและและกิจกรรมต่าง ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน (พงศ์เทพ งามทวีรัตน์ 2558)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ การระดมสมอง (Brainstroming) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) การหาเวลาเฉลี่ย แผนภาพแสดงการไหลของข้อมูล (Flow Diagram) แผนผังก้างปลา (FishBone Diagram) แนวคิดลีน (Lean Thinking)

2. สืบค้นข้อมูลและเก็บรวบรวมขั้นตอนกระบวนการการคัดแยกสินค้า บริษัท ABC จำกัด ที่เกิดความล่าช้าซับซ้อนของขั้นตอนทำให้เกิดความสูญเปล่าด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้ตารางเพื่อทำการจัดเก็บข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 มาทำการเขียนแผนภูมิกระบวนไหล (Flow Process Chart)

4. ทำตารางวิเคราะห์คุณค่าของกิจกรรมและความสูญเปล่า 8 ประการ เพื่อเป็นตัวกำหนดคุณค่าแต่ละกิจกรรม ซึ่งจะแบ่งคุณค่ากิจกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.กิจกรรมที่เพิ่มคุณค่า (Value Added ; VA) 2.กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า (Non-Value Added ; NVA) 3.กิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่าแต่จำเป็นต้องมีอยู่ (Necessary Non-Value Added; NNVA)

5. เมื่อทราบถึงปัญหาของขั้นตอนที่ทำให้เกิดความสูญเปล่าในการทำงาน จึงใช้ผังก้างปลา (FishBone Diagram) เข้ามาวิเคราะห์พิจารณาปัญหา

6. แนวคิดระดมสมอง (Brainstorming) ทำการระดมสมองกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อเสนอแนะ และคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. เมื่อทำการวิเคราะห์พิจารณาถึงปัญหาของขั้นตอนการทำงานที่ทำให้เกิดความสูญเปล่าแล้ว ได้นำหลักการลีน (Lean) มาช่วยในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่เกิดความสูญเปล่า

8. วิเคราะห์ข้อมูล ก่อน-หลัง การศึกษา

ผลการวิจัย

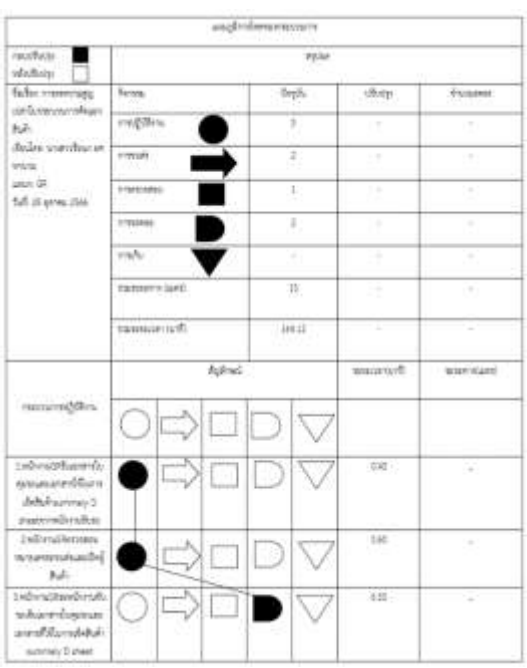
1. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเวลาเฉลี่ยก่อนปรับปรุง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน เป็นจำนวน 10 ครั้ง ขั้นตอนทั้งหมดมี 10 ขั้นตอน ซึ่งระยะเวลาเฉลี่ยทั้งหมด 164.12 นาที โดยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาใส่ลงในแผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) และทำการวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรมของกระบวนการโดยใช้ความสูญเปล่า 8 ประการ เป็นตัวกำหนดคุณค่า

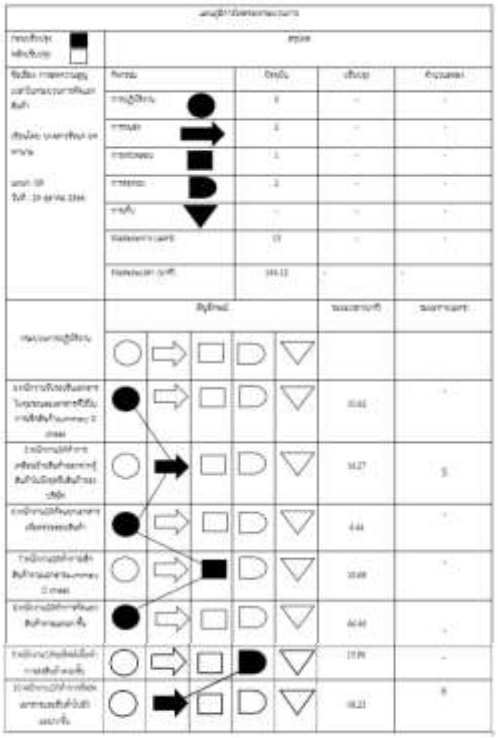
ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรมก่อนการปรับปรุง

ลำดับ	ขั้นตอนการทำงาน	สัญลักษณ์	ประเภทของกิจกรรม (VA/NVA/NNVA)	ความสูญเปล่า (8 watse)
1	พนักงานGRรับเอกสารใบคุมรถและเอกสารใช้ในการเช็คสินค้าsummary D sheetจากพนักงานขับรถ	●	VA	-
2	พนักงานGRตรวจสอบหมายเลขรถขนส่งและเปิดตู้สินค้า Seal Lock	●	VA	-
3	พนักงานGRรอพนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารใช้ในการเช็คสินค้าsummary D sheet	D	NVA	Waiting
4	พนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารที่ใช้ในการเช็คสินค้า summary D sheet	●	NNVA	Excess Processing
5	พนักงานGRทำการเคลื่อนย้ายสินค้าออกจากตู้สินค้าไปยังจุดรับสินค้าของบริษัท	➡	NNVA	Transportation
6	พนักงานGRคัดแยกเอกสารเพื่อตรวจสอบสินค้า	●	VA	Excess Processing
7	พนักงานGRทำการเช็คสินค้าตามเอกสารsummary D sheet	■	NNVA	Excess Processing
8	พนักงานGRทำการคัดแยกสินค้าตามแผนก/ชั้น	●	VA	-
9	พนักงานGRรอลิฟต์เพื่อทำการส่งสินค้าตามชั้น	D	NNVA	Waiting
10	พนักงานGRทำการจัดส่งเอกสารและสินค้าไปยังแผนก/ชั้น	➡	NNVA	Transportation

จากตารางที่ 1 มีกิจกรรมเพิ่มคุณค่า VA (Value Added) 4 กิจกรรม ที่ไม่เพิ่มคุณค่า NVA (Non-Value Added Activities) 1 กิจกรรม และกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็นต้องทำกิจกรรมเหล่านี้ (Non Value Added but Necessary Activities) NNVA มี 5 กิจกรรม

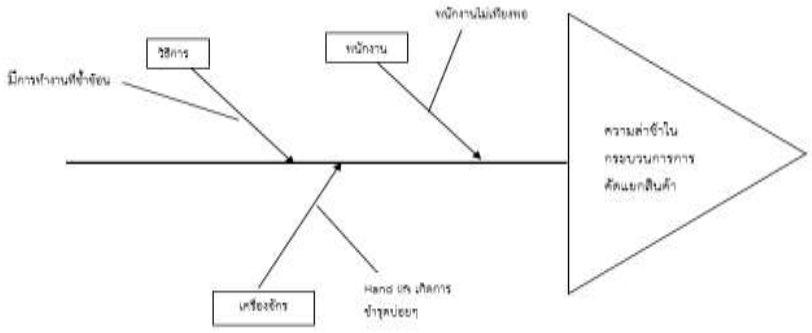
ตารางที่ 2 แผนภูมิกระบวนการไหลของขั้นตอนก่อนปรับปรุง





จากตารางที่ 2 แผนภูมิการไหลขั้นตอนการดำเนินการพบว่า มีขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอน การเคลื่อนที่ 2 ขั้นตอน การตรวจสอบ 1 ขั้นตอน และ การรอคอย 2 ขั้นตอน ระยะเวลา 164.12 นาที

2. หาสาเหตุของปัญหาด้วยการใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) จากการดำเนินการหาสาเหตุของปัญหาความล่าช้าในกระบวนการการคัดแยกสินค้า คือ มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน เกิดการรอคอยที่ไม่จำเป็น ทำให้เกิดความสูญเปล่าของเวลาและการทำงาน จึงดำเนินการด้วยแผนผังก้างปลา



ภาพที่ 1 แผนผังก้างปลา

จากภาพที่ 1 แสดงแผนผังก้างปลาหาสาเหตุของปัญหา พบว่าหัวปลาที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาหลัก ที่ทำให้ขั้นตอนการทำงานเกิดความสูญเปล่า ซึ่งพบว่าขั้นตอนการทำงาน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนเนื่องจากพนักงานมีการเซ็นเอกสารเดิมๆซ้ำๆ ทำให้พนักงานรับส่งสินค้าต้องรอเอกสารก่อนที่จะนำไปคัดแยกเอกสาร

3. ผลจากการแก้ไขปัญหาด้วยการระดมสมอง (Brainstorming) ผู้วิจัยได้นำสาเหตุที่ทำให้เกิดขั้นตอนการทำงานล่าช้าในกระบวนการการคัดแยกสินค้า สาเหตุมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดการรอคอยที่ไม่จำเป็น 1 ขั้นตอน แนวทางการแก้ไขพบว่าสามารถตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกในขั้นตอนการทำงานได้เลย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เสนอหลักการแนวคิดลีนด้วย ECRS มาช่วยในการลดความสูญเปล่าของขั้นตอนการดำเนินงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้วยหลักการ ECRS

สาเหตุ	ECRS	แนวทางแก้ไขปัญหา
3.พนักงาน GR รอพนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารที่ใช้ในการเช็คสินค้าSummary D sheet 4.พนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารใช้ในการเช็คสินค้า Summary D sheet	Eliminate (การกำจัด)	ทางพนักงานรับส่งสินค้า จะประสานงานกับทางคลังสินค้าว่าให้ทางพนักงานขับรถเซ็นเอกสารมาจากคลังก่อนที่จะปล่อยรถมาที่สาขา

จากตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักการลดความสูญเปล่า ECRS พบแนวทางแก้ปัญหาคือ การกำจัด (Eliminate) การกำจัดขั้นตอน 3-4 โดยทางพนักงานในแผนกรับส่งสินค้า จะประสานงานกับทางคลังสินค้าว่าให้ทางพนักงานขับรถเซ็นเอกสารมาจากคลังก่อนที่จะปล่อยรถขนส่งมาที่สาขา

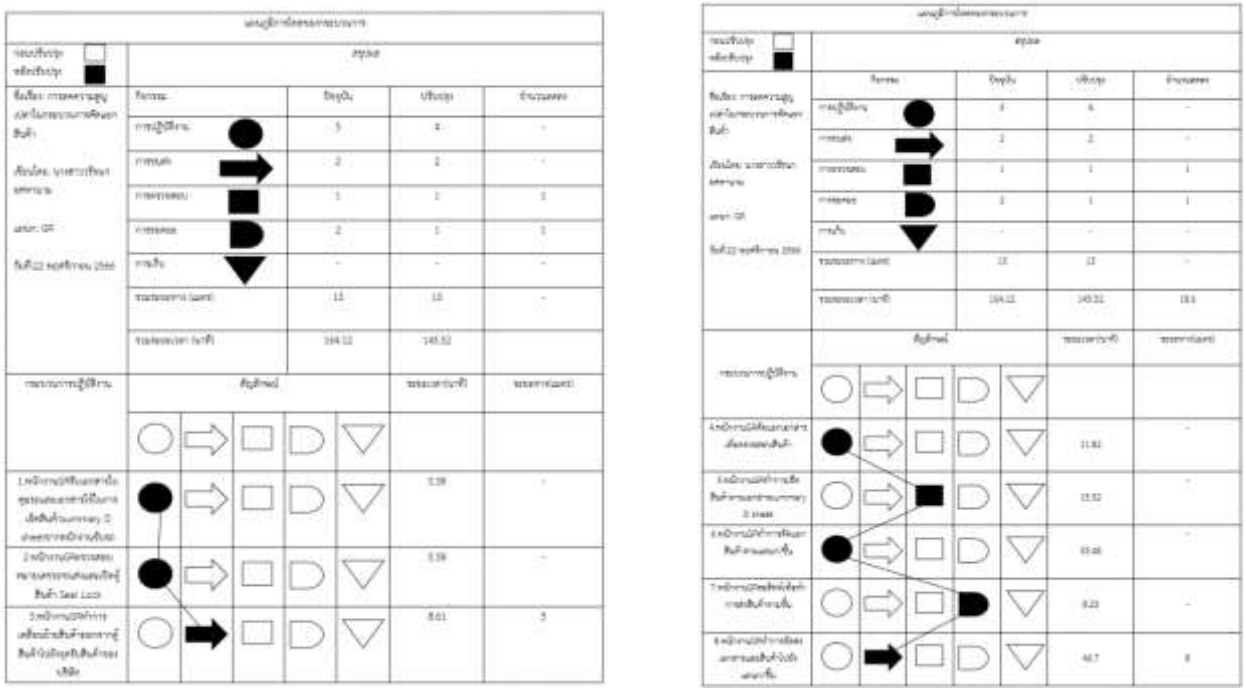
4. ผลการเก็บข้อมูลแสดงการเก็บเวลาเฉลี่ยหลังปรับปรุง ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลของระยะทางและจับเวลาในแต่ละขั้นตอน เป็นจำนวน 10 ครั้ง หลังปรับปรุงขั้นตอนทั้งหมด 8 ขั้นตอน ซึ่งได้ระยะเวลาเฉลี่ย 145.52 นาที โดยทำตารางวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรมหลังการปรับปรุงและนำข้อมูลทั้งหมดมาใส่แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) เพื่อให้เห็นภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4 ตารางวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรมหลังการปรับปรุง

ลำดับ	ขั้นตอนการทำงาน	สัญลักษณ์	ประเภทของกิจกรรม (VA/NVA/NNVA)	ความสูญเปล่า (8 watse)
1	พนักงานGRรับเอกสารใบคุมรถและเอกสารใช้ในการเช็คสินค้าsummary D sheetจากพนักงานขับรถ	●	VA	-
2	พนักงานGRตรวจสอบหมายเลขรถขนส่งและเปิดตู้สินค้า Seal Lock	●	VA	Excess Processing
3	พนักงานGRทำการเคลื่อนย้ายสินค้าออกจากตู้สินค้าไปยังจุดรับสินค้าของบริษัท	➡	NNVA	Transportation
4	พนักงานGRคัดแยกเอกสารเพื่อตรวจสอบสินค้า	●	VA	-
5	พนักงานGRทำการเช็คสินค้าตามเอกสารsummary D sheet	■	NNVA	Excess Processing
6	พนักงานGRทำการคัดแยกสินค้าตามแผนก/ชั้น	●	VA	-
7	พนักงานGRรอลิฟต์เพื่อทำการส่งสินค้าตามชั้น	D	NNVA	Excess Processing
8	พนักงานGRทำการจัดส่งเอกสารและสินค้าไปยังแผนก/ชั้น	➡	NNVA	Transportation

จากตารางที่ 4 มีกิจกรรมเพิ่มคุณค่า VA (Value Added) 4 กิจกรรม กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า NVA (Non-Value Added Activities) 0 กิจกรรม และกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็นต้องทำกิจกรรมเหล่านี้ (Non Value Added but Necessary Activities) NNVA มี 4 กิจกรรม

ตารางที่ 5 แผนภูมิกระบวนการไหลของขั้นตอนหลังปรับปรุง



จากตารางที่ 5 พบว่ามีขั้นตอนการทำงานลดลงจาก 10 ขั้นตอน เหลือ 8 ขั้นตอน ลดลง 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 3.พนักงานรับส่งสินค้ารอพนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารที่ใช้ในการเช็คสินค้า summary D sheet และขั้นตอนที่ 4.พนักงานขับรถเซ็นเอกสารใบคุมรถและเอกสารที่ใช้ในการเช็คสินค้า summary D sheet เวลาลดลงจาก 164.12 นาที เหลือ 145.52 นาที ลดลงคิดเป็นร้อยละ 11.33 หลังจากทำการปรับปรุงลดขั้นตอนโดยหลักการ ECRS

5. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลก่อน-หลังการปรับปรุง

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบข้อมูล-หลังการปรับปรุงขั้นตอน

รายละเอียด	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง	ผลต่าง	ผลต่างคิดเป็นร้อยละ
ขั้นตอนการดำเนินงาน (จำนวน)	10	8	2	20
เวลาเฉลี่ย (นาที)	164.12	145.52	18.6	11.33
ระยะทาง (เมตร)	13	13	0	0
กิจกรรมที่เพิ่มคุณค่า (VA)	4	4	0	0
กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า (NVA)	1	0	1	100
กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็นต้องทำ (NNVA)	5	4	1	20

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุงขั้นตอน มีขั้นตอนการทำงานก่อน ปรับปรุง 10 ขั้นตอน หลังปรับปรุงเหลือ 8 ขั้นตอน ลดลง 2 ขั้นตอน เวลาลดลงจาก 164.12 นาที เหลือ 145.52 นาที ลดลงคิดเป็นร้อยละ 11.33 กิจกรรมคุณค่าของกระบวนการทำงาน พบว่ากิจกรรมเพิ่มคุณค่า(Value Added)มีจำนวนเท่าเดิมคือ 4กิจกรรม กิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า(Non-Value Added) ก่อนปรับปรุงมี 1 กิจกรรม เมื่อปรับปรุงไม่เหลือกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า และกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็นต้องทำ(Necessary Non-Value Added) ก่อนปรับปรุงมี 5 กิจกรรมและหลังปรับปรุงมีจำนวนลดลง 1 กิจกรรมเหลือ 4 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 20

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้า ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินงานขั้นตอนการทำวิจัยตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้า เพื่อเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานรูปแบบเดิม และการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่จะใช้การวางแผนเพื่อทำการลดความสูญเปล่าของการดำเนินงานของแผนกรับส่งสินค้า จากผลการศึกษาสรุปพบว่ามีขั้นตอนการทำงานลดลงจาก 10 ขั้นตอน เหลือ 8 ขั้นตอน เวลาลดลงจาก 164.12 นาที เหลือ 145.52 นาที ลดลงคิดเป็นร้อยละ 11.33 หลังจากทำการปรับปรุงลดความสูญเปล่า

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการลดความสูญเปล่าในในกระบวนการการคัดแยกสินค้าเข้าโดยใช้แนวคิดลีน กรณีศึกษา บริษัท abc จำกัด ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

จิรกาล กัลยาโพธิ์ และ จิรพัฒน์ เงาประเสริฐวงศ์ (2564) สอดคล้องในเรื่องตารางวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรม (VA/NVA/NNVA) และแผนภูมิกระบวนการไหล (Flow process Chart) กิตติศักดิ์ จิตต์เกื้อ (2562) สอดคล้องในเรื่องการหาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) อนุชิต ชุลีกราน จินตนา สรายุทธพิทักษ์และ จินตนา บันลือศักดิ์ (2565) สอดคล้องในเรื่องการประชุมระดมสมอง (Brainstroming) เพื่อหาแนวทางการแก้ไข จิรกาล กัลยาโพธิ์ และ จิรพัฒน์ เงาประเสริฐวงศ์ (2564) สอดคล้องในเรื่องการลดความสูญเปล่าโดยใช้หลักการ (ECRS) ใช้ในการช่วยในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่เกิดความสูญเปล่า

ข้อเสนอแนะ

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบปัญหาคือ พนักงานรับส่งสินค้าไม่มีการตรวจสอบหลังการส่งมอบสินค้าทำให้เกิดการส่งสินค้าผิดพลาด ผู้วิจัยจึงคิดว่าควรมีการทำใบตรวจสอบเช็คสินค้าเพิ่มเติมหลังการส่งมอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดของการส่งสินค้าได้

เอกสารอ้างอิง

จิรกาล กัลยา โพธิ์. (2021). การ ลด ความ สูญ เปล่า ใน กระบวนการ ผลิต ยาง รอง ล้อ รถยนต์. *Engineering Journal Chiang Mai University*, *28*(1), 78-92.

กิตติศักดิ์ จิตต์เกื้อ. (2562).ร่วมด้วยช่วยกัน สร้างความเชื่อมโยง “ โซ่แห่งคุณค่า จากต้นน้ าสู่ปลายน้ าสาขาวิชาเทคโนโลยีอุต สาหการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1

Chuleekran, A., Sarayuthpitak, J., & Bunluesak, J. (2022). ผล การ จัดการ เรียน รู้ ตาม แนว นัก คิด สร้างสรรค์ ร่วม กับ เทคนิค การ สอน แบบ ระดม สมอง ที่ มี ต่อ ผล สัมฤทธิ์ ทางการ เรียน สุขศึกษา และ ความ คิด สร้างสรรค์ ของ นักเรียน ประถม ศึกษา. *Academic Journal of Thailand National Sports University*, *14*(2), 299-308.

BUS-005

การเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้นกรณีศึกษา: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

Selection of Locations for the Establishment of Automatic Parcel Drop-off Booths by Applying Hierarchical Analysis Process Techniques: Case Study Thailand Post Company Limited

กัญญารัตน์ แสนทำพล Kanyarat Saentampon[1]
ศศิธร โคตรหนองปิง Sasithon Khotrnongping[2]
วันพิชิต เบ็งจีน Wanpichit Bangcheen[3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ และ 2) เพื่อคัดเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเว็บไซต์ Thaijo ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2566 โดยใช้คำค้นหา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคัดเลือกทำเลที่ตั้ง” และนำปัจจัยทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีทั้งหมด 7 ปัจจัยที่สอดคล้องดังนี้ ระบบสาธารณูปโภค จำนวนประชากร ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ ราคาที่ดิน ความสะดวกในการขนส่ง ระยะทางขนส่งสินค้า และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และผลจากการประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytic Hierarchy Process : AHP) เพื่อคำนวณหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัย และวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยในการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติให้กับบริษัทกรณีศึกษา พบว่า ทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (24.024) รองลงมามหาวิทยาลัยมหิดล (23.769) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (21.086) มหาวิทยาลัยรามคำแหง (19.831) และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (11.909) ตามลำดับ

คำสำคัญ: กระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น การตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้ง การเปรียบเทียบเชิงคู่ บริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด ตู้รับฝากพัสดุอัตโนมัติ

Abstract

The objectives of this research are 1) to select factors that affect the selection of locations for automatic parcel drop-off machines and 2) to select locations for automatic parcel drop-off machines. The researcher reviewed relevant literature on the Thaijo website from 2017 to 2023 using search terms. “Factors affecting location selection” and all factors obtained were analyzed to find factors that are consistent with this research, together with experts. It was found that there was a total of seven factors that corresponded as follows: Utility system, population, popularity of the area, land price, convenience of transportation Shipping distance and facilities, and results from the application of the Analytic Hierarchy Process (AHP) technique to calculate the weight of the importance of factors. And analyze and compare the importance of factors in choosing the location of an automatic parcel drop-off machine for the case study company. It was found that the most suitable location is Chulalongkorn University (24.024), followed by Mahidol University (23.769), Kasetsart University (21.086), Ramkhamhaeng University (19.831), and Srinakharinwirot University (11.909), respectively.

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น (0953601275 E-mail: Kanyarat.saentp@gmail.com)

[2] อาจารย์ สาขาวิชาสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

[3] อาจารย์ สาขาวิชาสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Keywords: Analytical Hierarchy Process, Locations Decision, Pair-wise Comparison, Thailandpost.co.th, Automatic parcel drop-off machine

บทนำ

การเลือกทำเลที่ตั้งเพื่อประกอบธุรกิจใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้การประกอบธุรกิจเป็นไปได้อย่างราบรื่นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การธุรกิจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้งของธุรกิจนั้นมีอยู่หลายปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา ร่วมกันอย่างรอบคอบซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านแหล่งวัตถุดิบ ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการขนส่ง ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านกิจการอื่น ๆ กล่าวคือ หากเลือกทำเลที่ไม่เหมาะสม จะทำให้องค์การธุรกิจ ประสบปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ค่าขนส่งสูง เนื่องจากสถานประกอบธุรกิจอยู่ไกลจากแหล่งวัตถุดิบ และตลาด นอกจากนี้ อาจขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ ขาดแคลนวัตถุดิบ รวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการผลิต และการปฏิบัติงานขององค์การธุรกิจ โดยทั่วไปลักษณะของทำเล จะไม่มีลักษณะใด ที่ดีกว่ากันอย่างชัดเจน แต่จะเกิดจากการพิจารณาลักษณะดีของแต่ละทำเล นำมาประกอบกัน เพื่อการตัดสินใจเลือกที่ใช้ตั้ง สถานประกอบธุรกิจ ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต ให้น้อยที่สุดการเลือกทำเลที่ตั้งสถานประกอบธุรกิจต่าง ๆ โดยทั่วไปมักจะพยายามหาแหล่ง หรือทำเลที่ทำให้ต้นทุนรวมของการผลิตสินค้า และบริการที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้แต่ลักษณะของการประกอบธุรกิจ และสถานที่ประกอบกิจการย่อมแตกต่างกันในเรื่องของชนิดสินค้า ค่าใช้จ่าย และการลงทุน ดังนั้นการพิจารณาเลือกทำเลจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ หลายประการเพราะการเลือกทำเลที่ตั้งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การธุรกิจต่าง ๆ เช่น การวางแผนระบบการผลิต การวางผังโรงงาน การลงทุน และรายได้ (อรทัย วานิชดี: 2545)

บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีลักษณะการประกอบการคือเป็นผู้ให้บริการด้านการขนส่งจดหมายหรือพัสดุภัณฑ์ ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมา (ปีพ.ศ.2564) ส่งผลให้รูปแบบการให้บริการของไปรษณีย์ไทย (สาขาแจ้งวัฒนะ 14) เปลี่ยนไปจากเดิมที่ให้ลูกค้าเข้ารับบริการส่งพัสดุในอาคารสำนักงานเป็นส่งพัสดุผ่านตู้รับ-ฝากอัตโนมัติเพื่อลดการสัมผัสระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจุบันนี้ตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติเครื่องนี้ติดตั้ง ณ ที่ทำการศูนย์ไปรษณีย์ด่วนพิเศษกรุงเทพ (ศป.EMS) พบว่ามีจำนวนผู้เข้าใช้บริการจำนวนน้อย ทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นว่าควรหาทำเลที่ตั้งแหล่งใหม่โดยมีทำเลที่ตั้งในเขตพื้นที่ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดกรุงเทพมหานครฯ แต่ยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะตั้ง ณ มหาวิทยาลัยแห่งใดซึ่งมหาวิทยาลัยที่ผู้บริหารมีความต้องการให้เลือกทำเลที่ตั้งมีทั้งหมด 5 มหาวิทยาลัยคือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเว็บไซต์ Thaijo ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2566 เพื่อคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ และประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytic Hierarchy Process: AHP) เพื่อคัดเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติกรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้วยเทคนิคกระบวนการการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytic Hierarchy Process: AHP)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. เพื่อคัดเลือกคัดเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ ด้วยเทคนิคกระบวนการการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytic Hierarchy Process: AHP) กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร: ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติแบบเจาะจง คือ หัวหน้าส่วนพัฒนาธุรกิจ จำนวน 1 ท่าน
2. ด้านระยะเวลา: ระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่ วันที่ 20 สิงหาคม 2566 ถึง 30 ตุลาคม 2566
3. ด้านสถานที่: การศึกษาครั้งนี้ศึกษา ณ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 111 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องจากวรรณกรรม นำปัจจัยที่ได้รวบรวมสร้างแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบตารางเมทริกซ์ เพื่อให้ผู้มีอำนาจได้ให้ค่าน้ำหนักของแต่ละปัจจัย เพื่อที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analysis Hierarchy Process: AHP)

2.กระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น (Analysis Hierarchy Process**)** ทฤษฎีกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Thomas L. Saaty ในปี 1970 โดยมีหลักการ คือแบ่งโครงสร้างของปัญหาออกเป็นแต่ละชั้น ชั้นแรกคือ การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดเกณฑ์ (Criteria) เกณฑ์ย่อย (Sub-criteria) และทางเลือก (Alternatives) ตามลำดับ (Saaty, 1980) แล้วจึงวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยวิ เคราะห์เปรียบเทียบ (Trade off) เกณฑ์ในการคัดเลือกทางเลือกทีละคู่ (Pairwise) เพื่อให้ง่ายต่อการ ตัดสินใจ ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ โดยการให้คะแนนตามความสำคัญ หลังจากให้คะแนนเพื่อจัดลำดับความสำคัญของเกณฑ์ จึงพิจารณาวิเคราะห์ทางเลือกทีละคู่ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทีละเกณฑ์จนครบทุกเกณฑ์ ถ้าการให้คะแนนความสำคัญหรือความชอบนั้นสมเหตุสมผล (Consistency) จะสามารถจัดลำดับทางเลือกเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดได้ (วราวุธ วุฒิวณิชย**,** 2553)

ขั้นตอน และผลการดำเนินงานวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อรวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งจากเว็บไซต์ **Thaijo**

ผู้วิจัยการพิจารณาปัจจัยที่จะนำมาใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ โดยการทบทวนวรรณกรรมจากเว็บไซต์ Thaijo ด้วยคำค้นหา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคัดเลือกทำเลที่ตั้ง” ที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI 1 และ TCI 2 ตั้งแต่ปีพ.ศ 2560-2566 พบบทความทั้งสิ้น 5 บทความ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมจากเว็บไซต์ Thaijo ด้วยคำค้นหา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคัดเลือกทำเลที่ตั้ง”

ชื่อผู้แต่ง,ปี	ชื่อเรื่อง	ปัจจัย
กันต์ธมน สุขกระจ่าง (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทำเลที่ตั้งของร้านขายแก๊ส โดยวิธี AHP	1. ราคาที่ดิน 2. ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ 3. การจัดหาวัตถุดิบ 4. ราคาวัตถุดิบ 5. การลดค่าขนส่งของวัตถุดิบ 6. ทรัพยากรน้ำและดิน 7. การจำหน่ายสินค้า 8. ระยะทางของค่าขนส่งสินค้า 9. สถานที่ใกล้แหล่งผู้บริโภค 10. ความสะดวกในการขนส่ง 11.การเดินทาง 12. ระบบสาธารณูปโภค 13. อุปกรณ์/เครื่องมือ
เชษฐพงษ์ แสวงแก้ว และศิรวดี อรัญนารถ (2565)	การเลือกทำเลที่ตั้งโรงงานกำจัดของเสียอันตรายโดยวิธีการฝังกลบในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น	1. ความห่างไกลจากแหล่งชุมชน 2. ความห่างไกลจากแหล่งชุมชน 3. พื้นที่ที่มีข้อร้องเรียน 4. การมีส่วนร่วมของประชาชน 5. กฎระเบียบเกี่ยวกับผังเมือง 6. เส้นทางคมนาคม 7. แหล่งน้ำธรรมชาติ
นิธิเดช คูหาทอง สัมฤทธิ์ (2560)	การจัดลำดับความเสี่ยงของการก่อสร้างอุโมงค์ใต้ดินด้วยเครื่องเจาะอุโมงค์โดยใช้วิธีการตัดสินใจแบบหลายหลักเกณฑ์แบบผสมผสาน	1. ผลกระทบต่อต้นทุนหากเกิดความเสี่ยง 2. ผลกระทบต่อระยะเวลาดำเนินโครงการหากเกิดความเสี่ยง 3. ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน 4. ทรัพยากรที่ใช้ในการตอบสนองต่อความเสี่ยง 5. ผลกระทบต่อคุณภาพของโครงการหากเกิดความเสี่ยง

ชื่อผู้แต่ง,ปี	ชื่อเรื่อง	ปัจจัย
นรินทร์ เอื้อศิริวรรณ, วิกรม พนิชการ, ดำรงค์ รังสรรค์และ อุบลรัตน์ วาริชวัฒนะ (2560)	การกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งสถานีตรวจสอบน้ำหนักโดยการ ใช้ทฤษฎีกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (AHP)	1. ปริมาณรถบรรทุกบนเส้นทาง (TTV) 2. ความเหมาะสมของที่ตั้งทางวิศวกรรม 3. ความสำคัญหรือประเภทของสายทาง 4. ความเสียหายของถนน: ค่า IRI 5. มูลค่าการลงทุน 6. ค่าใช้จ่ายในการใช้รถที่ลดลง: ค่าเสื่อมราคารถบรรทุก 7. การลดค่าบำรุงรักษาของถนน 8. การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ลดลง 9. ผลกระทบต่อชุมชน 10. ปริมาณมลพิษที่ลดลง 11. ความเหมาะสมของพื้นที่
อุไร นัยพรม และปริญ วีระพงษ์ (2566)	การประยุกต์ใช้เทคนิค AHP – TOPSIS เพื่อเลือกที่ตั้งที่เหมาะสมในการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายและกระจายสินค้าโอทอป ตามแนวเส้นทางรถไฟฟ้าชานเมืองสายสีแดง	1. ปริมาณผู้โดยสาร 2. สิ่งอำนวย 3. ความสะดวก 4. ในการเข้าถึงสถานี 5. ค่าเช่า 6. การขนส่ง 7. แหล่งผลิตสินค้า 8. ขนาดพื้นที่ 9. แรงงาน 10. ทัศนคติ 11. มูลค่าที่ดิน 12. สิ่งก่อสร้าง

จากตารางที่ 1 จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ที่ส่งผลกระทบต่อการคัดเลือกทำเลที่ตั้งจากนั้นผู้วิจัยนำปัจจัยทั้งหมดเข้าที่ประชุมกับผู้บริหารเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่สอดคล้องกับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติผลการประชุมพบว่ามีปัจจัยที่สอดคล้องทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ ราคาที่ดิน ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ ระยะทางขนส่งสินค้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการขนส่ง จำนวนประชากร และระบบสาธารณูปโภค

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสอบถามกับผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพื่อทำการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติพบว่า มีมหาวิทยาลัยทั้งหมด 5 มหาวิทยาลัย ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการการเก็บรวบรวมตำแหน่งที่ตั้งที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ

ตำแหน่ง	สถานที่
1	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3	มหาวิทยาลัยมหิดล
4	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

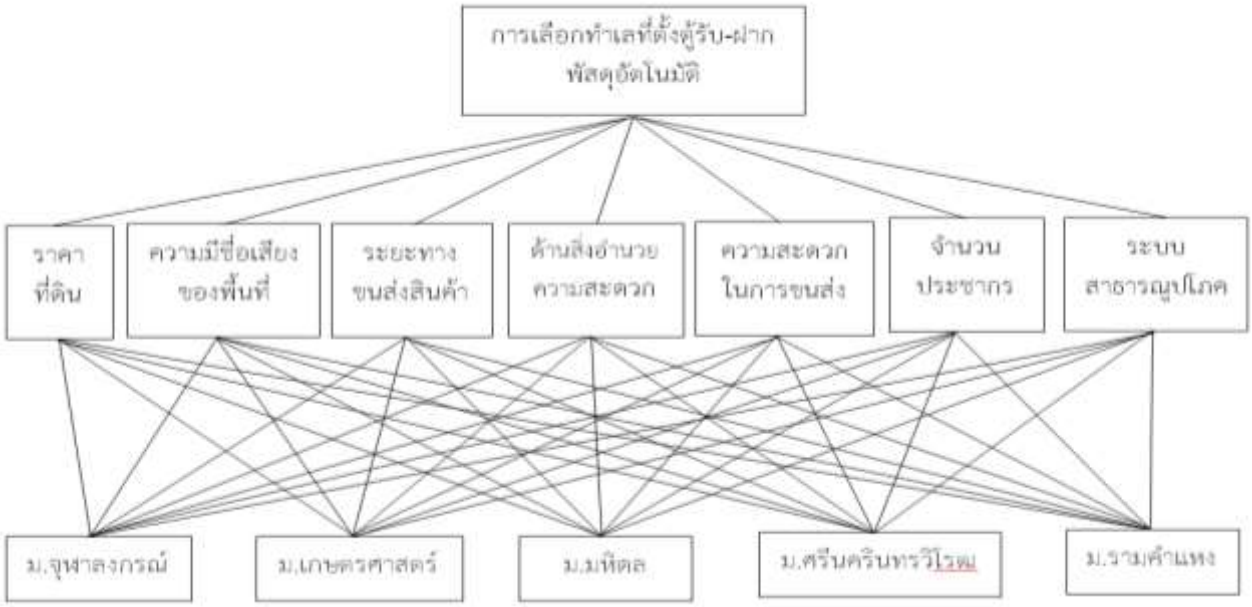
3. การตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP)

3.1 การจัดโครงสร้างลำดับชั้นของการตัดสินใจ เป็นการสร้าง แผนภูมิเป็นลำดับชั้นเพื่อตัดสินใจในการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติโดยแผนภูมิแบ่งออกเป็น 3 ระดับโดยแต่ละระดับ ประกอบไปด้วยกลุ่มของเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่

ระดับชั้นที่หนึ่ง ชั้นบนสุดของโครงสร้างลำดับชั้นการตัดสินใจคือ ทำเลที่ตั้งจุดรับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ

ระดับชั้นที่สอง เป็นระดับชั้นของเกณฑ์ (ปัจจัย) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งจุดรับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ปัจจัยได้แก่ ราคาที่ดิน ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ ระยะทางขนส่งสินค้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการขนส่ง จำนวนประชากร และระบบสาธารณูปโภค

ระดับชั้นที่สาม เป็นชั้นของทางเลือกซึ่งทางเลือกมีทั้งหมด 5 ทางเลือกได้แก่ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแผนภาพโครงสร้างลำดับชั้นของการตัดสินใจแสดงดังภาพที่



ภาพที่ 1 โครงสร้างลำดับของการตัดสินใจ

3.2 การวินิจฉัยเปรียบเทียบความสำคัญของเกณฑ์ในการตัดสินใจ

การเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ เป็นการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Pair wise comparison) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบเพื่อกำหนดค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างปัจจัยเป็นคู่ ๆ โดยใช้ตัวเลขแทนค่าเพื่อนำไปสู่การคำนวณค่าคะแนนความสำคัญรวมของแต่ละทางเลือก สำหรับเทคนิคกระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับชั้นนั้น Dr. Thomas Saaty ได้มีการคิดค้นและคำนวณค่าที่เหมาะสมสำหรับการใช้แทนค่าน้ำหนักในการเปรียบเทียบเกณฑ์แต่ละคู่ พบว่าตัวเลข 1-9 นั้นเหมาะสมกับเหตุผลและสะท้อนถึงระดับที่สามารถแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ได้ดีโดยได้มีการอธิบายตัวเลขไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความหมายของการเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับความสำคัญ	ความหมาย	คำอธิบาย
1	สำคัญเท่ากัน	ทั้ง 2 เกณฑ์ส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์เท่า ๆ กัน
3	สำคัญกว่าปานกลาง	ผู้วินิจฉัยให้ความคิดเห็นว่าเกณฑ์หนึ่งสำคัญกว่าอีกเกณฑ์หนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
5	สำคัญกว่ามาก	ผู้วินิจฉัยให้ความคิดเห็นว่าเกณฑ์หนึ่งสำคัญกว่าอีกเกณฑ์หนึ่งอยู่ในระดับมาก
7	สำคัญกว่ามากที่สุด	ผู้วินิจฉัยให้ความคิดเห็นว่าเกณฑ์หนึ่งสำคัญกว่าอีกเกณฑ์หนึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
9	สำคัญกว่าสูงสุด	ผู้วินิจฉัยให้ความคิดเห็นว่าเกณฑ์หนึ่งสำคัญกว่าอีกเกณฑ์หนึ่งอยู่ในระดับสูงสุด
2,4,6,8	อยู่ระหว่างระดับที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น	อยู่ระหว่างระดับที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น

เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Pair wise comparison) คือ ตารางเมทริกซ์ ซึ่งผลจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ

ปัจจัย	ราคาที่ดิน	ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	ระยะทางขนส่งสินค้า	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ความสะดวกในการขนส่ง	จำนวนประชากร	ระบบสาธารณูปโภค
ราคาที่ดิน	1	1/3	3	4	5	1/3	1/3
ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	3	1	5	7	5	1/3	1/2
ระยะทางขนส่งสินค้า	1/3	1/5	1	2	1/3	1/7	1/5
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	1/4	1/7	1/2	1	1/3	1/5	1/7
ความสะดวกในการขนส่ง	1/5	1/5	3	3	1	1/3	1/7
จำนวนประชากร	3	3	7	5	3	1	1/4
ระบบสาธารณูปโภค	3	2	5	7	7	4	1

3.3 การหาค่าน้ำหนักเกณฑ์ เมื่อได้ค่าน้ำหนักที่ผู้บริหารได้วินิจฉัยแล้วโดยออกมาในรูปแบบของตัวเลข จะนำตัวเลขที่ได้มาคำนวณหาน้ำหนักความสำคัญในแต่ละชั้นแล้วทำการวิเคราะห์ตามลำดับชั้นแต่ละ ระดับชั้นจากชั้นบนลงสู่ชั้นล่างจนครบทุกชั้น วิธีการคำนวณมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวมค่าตัวเลขการเปรียบเทียบทุกตัวที่อยู่ในแนวตั้งของตารางที่ 4 และได้ผลรวมแนวตั้ง แสดงผลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลรวมแนวตั้ง

ปัจจัย	ราคาที่ดิน	ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	ระยะทางขนส่งสินค้า	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ความสะดวกในการขนส่ง	จำนวนประชากร	ระบบสาธารณูปโภค
ราคาที่ดิน	1	1/3	3	4	5	1/3	1/3
ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	3	1	5	7	5	1/3	1/2
ระยะทางขนส่งสินค้า	1/3	1/5	1	2	1/3	1/7	1/5
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	1/4	1/7	1/2	1	1/3	1/5	1/7
ความสะดวกในการขนส่ง	1/5	1/5	3	3	1	1/3	1/7
จำนวนประชากร	3	3	7	5	3	1	1/4
ระบบสาธารณูปโภค	3	2	5	7	7	4	1
ผลรวมแนวตั้ง	**10.783**	**6.876**	**24.5**	**29**	**21.666**	**6.342**	**2.569**

ขั้นตอนที่ 2 นำผลรวมที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 หารด้วยตัวเลขที่ได้จากการเปรียบเทียบในแถวแนวตั้งของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการบวกตัวเลขที่ได้จากการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 ในแถวแนวนอน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการหารผลรวมที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ด้วยตัวเลขที่ได้จากการคำนวณของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเท่ากับ 7 ผลการคำนวณค่า Eigenvector แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการคำนวณค่า Eigenvector

ปัจจัย	ราคาที่ดิน	ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	ระยะทางขนส่งสินค้า	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ความสะดวกในการขนส่ง	จำนวนประชากร	ระบบสาธารณูปโภค	ผลรวมแนวนอน	ค่าเฉลี่ย (ผลรวมแนวนอน/7)
ราคาที่ดิน	0.092	0.048	0.122	0.137	0.230	0.052	0.129	0.814	0.116
ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	0.278	0.145	0.204	0.241	0.230	0.052	0.194	1.347	0.192
ระยะทางขนส่งสินค้า	0.030	0.029	0.040	0.068	0.015	0.022	0.077	0.285	0.040
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	0.231	0.020	0.020	0.034	0.015	0.031	0.055	0.201	0.028

ปัจจัย	ราคาที่ดิน	ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	ระยะทางขนส่งสินค้า	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ความสะดวกในการขนส่ง	จำนวนประชากร	ระบบสาธารณูปโภค	ผลรวมแนวนอน	ค่าเฉลี่ย (ผลรวมแนวนอน /7)
ความสะดวกในการขนส่ง	0.018	0.029	0.122	0.103	0.046	0.052	0.055	0.427	0.061
จำนวนประชากร	0.278	0.436	0.285	0.172	0.138	0.157	0.097	1.566	0.223
ระบบสาธารณูปโภค	0.278	0.290	0.204	0.241	0.323	0.630	0.389	2.357	0.336
ผลรวมแนวตั้ง	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**7**	**1**

3.4 การตรวจสอบความสอดคล้องกันของเหตุผล

ขั้นตอนที่ 1 คูณเมทริกซ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบ (เมทริกซ์ [A] ด้วยลำดับเวคเตอร์ คูณกับ (เวคเตอร์ [B]) ในตารางที่ 3.18 แถวขวามือสุด จะได้ เวคเตอร์ [C])

[A] [B] [C]

$$\begin{bmatrix} 1 & 1/3 & 3 & 4 & 5 & 1/3 & 1/3 \\ 3 & 1 & 5 & 7 & 5 & 1/3 & 1/2 \\ 1/3 & 1/5 & 1 & 2 & 1/3 & 1/7 & 1/5 \\ 1/4 & 1/7 & 1/2 & 1 & 1/3 & 1/5 & 1/7 \\ 1/5 & 1/5 & 3 & 3 & 1 & 1/3 & 1/7 \\ 3 & 3 & 7 & 5 & 3 & 1 & 1/4 \\ 3 & 2 & 5 & 7 & 7 & 4 & 1 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.116 \\ 0.192 \\ 0.040 \\ 0.028 \\ 0.061 \\ 0.223 \\ 0.336 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.910 \\ 1.495 \\ 0.295 \\ 0.218 \\ 0.454 \\ 1.847 \\ 2.798 \end{bmatrix}$$

ขั้นตอนที่ 2 หารตัวเลขแต่ละตัวในเวคเตอร์ [C] ด้วยเวคเตอร์ [B] จะได้เวคเตอร์ [D]

$$[D] = \left[\frac{0.9107}{0.116} \quad \frac{1.495}{0.192} \quad \frac{0.295}{1.495} \quad \frac{0.218}{0.287} \quad \frac{0.454}{0.061} \quad \frac{1.847}{0.223} \quad \frac{2.798}{0.336} \right]$$

$$= [7.822 \quad 7.771 \quad 7.239 \quad 7.611 \quad 7.431 \quad 8.256 \quad 8.310]$$

ขั้นตอนที่ 3 เฉลี่ยตัวเลขในเวคเตอร์ [D] จะได้ $\lambda \max$

$$\lambda \max = \left[\frac{7.822+7.771+7.239+7.611+7.431+8.256+8.310}{7} \right] = 7.777$$

ขั้นตอนที่ 4 หาค่า C.I. จากสูตร เมื่อ N = 7 จะได้

$$\text{C.I.} = \frac{\lambda \max - n}{(n-1)} = \frac{7.777-7}{(7-1)} = 0.129$$

ขั้นตอนที่ 5 หาค่า R.I. จากตารางที่ 2.3 เมื่อ N = 7 จะได้ R.I = 1.32

ขั้นตอนที่ 6 หาค่าอัตราส่วนความสอดคล้อง C.R. จากสูตร

$$C.R. = \frac{C.I}{R.I} = \frac{0.129}{1.32} = 0.098$$

สรุป C.R. = 0.098 ซึ่ง < 0.1 ดังนั้นความสอดคล้องของการเปรียบเทียบอยู่ในค่าที่ยอมรับได้

3.5 การจัดลำดับทางเลือก

ขั้นตอนที่ 1 รวมค่าตัวเลขการเปรียบเทียบทุกตัวที่อยู่ในแนวตั้งของตาราง แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เมตริกซ์การเปรียบเทียบทางเลือก (ภายใต้ปัจจัยราคาที่ดิน)

ทางเลือก	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	1	1/8	1/9	1/4	1/3
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	8	1	1/2	5	6
มหาวิทยาลัยมหิดล	9	2	1	4	5
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4	1/5	1/4	1	2
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	3	1/6	1/5	1/2	1
ผลรวมแนวนอน	25	3.491	2.061	10.75	14.333

ขั้นตอนที่ 2 นำผลรวมที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 หารด้วยตัวเลขที่ได้จากการเปรียบเทียบในแถวแนวตั้งของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการบวกตัวเลขที่ได้จากการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 ในแถวแนวนอน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการหารผลรวมที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ด้วยตัวเลขที่ได้จากการคำนวณของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเท่ากับ 7 การคำนวณในขั้นตอนที่ 2 – 4 เป็นการทำ Normalize และค่าที่ได้จะเป็นค่า Eigenvector แสดงไว้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าความสัมพันธ์ของน้ำหนักทางเลือก (ภายใต้ปัจจัยราคาที่ดิน)

ทางเลือก	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ	มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ผลรวมแนวนอน	ค่าเฉลี่ย / 5
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	0.04	0.035	0.053	0.023	0.023	0.176	0.035
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	0.32	0.286	0.242	0.465	0.418	1.732	0.346
มหาวิทยาลัย	0.36	0.572	0.485	0.372	0.348	2.138	0.427

ทางเลือก	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ	มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ผลรวมแนวนอน	ค่าเฉลี่ย / 5
มหิดล							
มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ	0.16	0.057	0.121	0.093	0.139	0.571	0.114
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	0.12	0.047	0.097	0.046	0.069	0.381	0.076
ผลรวมแนวนอน	1	1	1	1	1	5	1

จากตารางที่ 7 นำปัจจัยที่ได้หารกับผลรวมแนวตั้งจะได้ตัวเลขดังในตาราง บวกของแต่ละหน่วยแล้วต้องไม่เกิน 1 และผลรวมแนวนอนต้องไม่เกิน 5 เมื่อนำตัวเลขการเปรียบเทียบมาตรวจสอบความสอดคล้อง จะได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คูณเมทริกซ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบ (เมทริกซ์ [A] ด้วยลำดับเวคเตอร์ คูณกับ (เวคเตอร์ [B]) ในตารางที่ 7 แถวขวามือสุด จะได้ เวคเตอร์ [C])

$$\underset{[A]}{\begin{bmatrix} 1 & 1/8 & 1/9 & 1/4 & 1/3 \\ 8 & 1 & 1/2 & 5 & 6 \\ 9 & 2 & 1 & 4 & 5 \\ 4 & 1/5 & 1/4 & 1 & 2 \\ 3 & 1/6 & 1/5 & 1/2 & 1 \end{bmatrix}} \times \underset{[B]}{\begin{bmatrix} 0.035 \\ 0.346 \\ 0.427 \\ 0.114 \\ 0.076 \end{bmatrix}} = \underset{[C]}{\begin{bmatrix} 0.180 \\ 1.870 \\ 2.276 \\ 0.583 \\ 0.382 \end{bmatrix}}$$

ขั้นตอนที่ 2 หารตัวเลขแต่ละตัวในเวคเตอร์ [C] ด้วยเวคเตอร์ [B] จะได้เวคเตอร์ [D]

$$[D] = \left[\frac{0.180}{0.035} \quad \frac{1.870}{0.346} \quad \frac{2.276}{0.427} \quad \frac{0.583}{0.114} \quad \frac{0.382}{0.076}\right] = [5.108 \quad 5.398 \quad 5.320 \quad 5.111 \quad 5.017$$

ขั้นตอนที่ 3 เฉลี่ยตัวเลขในเวคเตอร์ [D] จะได้ λmax

$$\lambda max = \left[\frac{5.108+5.398+5.320+5.111+5.017}{5}\right] = 5.191$$

ขั้นตอนที่ 4 หาค่า C.I. จากสูตร เมื่อ N = 5 จะได้

$$C.I. = \frac{\lambda max - n}{(n-1)} = \frac{5.191-5}{(5-1)} = 0.047$$

ขั้นตอนที่ 5 หาค่า R.I. จากตารางที่ 2.3 เมื่อ N = 5 จะได้ R.I = 1.12

ขั้นตอนที่ 6 หาค่าอัตราส่วนความสอดคล้อง C.R. จากสูตร

$$C.R. = \frac{C.I}{R.I} = \frac{0.047}{1.12} = 0.042$$

สรุป C.R. = 0.042 ซึ่ง < 0.1 ดังนั้นความสอดคล้องของการเปรียบเทียบอยู่ในค่าที่ยอมรับได้

ตารางที่ 8 จัดลำดับทางเลือก

ปัจจัย	คะแนน (1-100)	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ราคาที่ดิน	15	0.525	5.190	6.405	1.710	1.140
ความมีชื่อเสียงของพื้นที่	25	10.725	4.650	6.950	1.825	0.775
ระยะทางขนส่งสินค้า	3	1.449	0.666	0.234	0.234	0.408
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	5	0.575	0.990	2.450	0.410	0.560
ความสะดวกในการขนส่ง	3	0.690	0.690	0.690	0.690	0.228
จำนวนประชากร	20	4.260	3.100	1.240	1.240	10.920
ระบบสาธารณูปโภค	29	5.800	5.800	5.800	5.800	5.800
รวม	**100**	**24.024**	**21.086**	**23.769**	**11.909**	**19.831**

จากตารางที่ 8 การจัดลำดับทางเลือก สามารถคำนวณลำดับทางเลือกได้จากค่าผลรวมของน้ำหนักทางเลือกภายใต้ปัจจัยต่างๆ คูณกับค่าคะแนนปัจจัยแต่ละปัจจัย ดังนั้นค่าคะแนนความสำคัญของทางเลือกมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ 15 (0.525) + 25 (10.725) + 3 (1.449) + 5 (0.575) + 3 (0.690) + 20 (4.260) + 29 (5.800) = 24.024 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 15 (5.190) + 25 (4.650) + 3 (0.666) + 5 (0.990) + 3 (0.690) + 20 (3.100) +29 (5.800) = 21.086 มหาวิทยาลัยมหิดล 15 (6.405) + 25 (6.950) + 3 (0.234) + 5 (2.450) + 3 (0.690) + 20 (1.240) + 29 (5.800) = 23.769 มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ 15 (1.710) + 25 (1.825) + 3 (0.234) + 5 (0.410) + 3 (0.690) + 20 (1.240) + 29 (5.800) = 11.909มหาวิทยาลัยรามคำแหง 15 (1.140) + 25 (0.775) + 3 (0.408) + 5 (0.560) + 3 (0.228) + 20 (10.920) + 29 (5.800) = 19.831 จากการวิเคราะห์พบว่าค่าคะแนนที่ได้ของทั้ง 5 ทางเลือก คือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (24.024) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (21.086) มหาวิทยาลัยมหิดล (23.769) มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ (11.909) และมหาวิทยาลัยรามคำแหง (19.831)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้ง จากการเก็บรวบรวมปัจจัยโดยการทบทวนวรรณกรรม ที่ได้ผ่านการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจ และพนักงานหัวหน้าส่วนพัฒนาธุรกิจ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคัดเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบไปด้วย ราคาที่ดิน ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ ระยะทางขนส่งสินค้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการขนส่ง จำนวนประชากร และระบบสาธารณูปโภค

2. ในการคัดเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ ด้วยเทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analysis Hierarchy Process: AHP) หลังจากวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อคำนวณค่าน้ำหนักของปัจจัยและเปรียบเทียบค่าน้ำหนักทางเลือกภายใต้ปัจจัย

ต่างๆ เพื่อจัดลำดับทำเลที่ตั้ง พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ มีค่าน้ำหนักดังต่อไปนี้ ระบบสาธารณูปโภค (0.336) จำนวนประชากร (0.223) ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ (0.192) ร้อยละ 19.2% ราคาที่ดิน (0.116) ความสะดวกในการขนส่ง (0.061) ระยะทางขนส่งสินค้า (0.040) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (0.028) และผลการวิเคราะห์ทางเลือกทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมที่สุด เรียงจากค่ามากที่สุดไปค่าน้อยที่สุด คือ อันดับที่ 1 มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (24.024) อันดับที่ 2 มหาวิทยาลัยมหิดล (23.769) อันดับที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (21.086) อันดับที่ 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง (19.831) และอันดับที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ (11.909)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analysis Hierarchy Process: AHP) กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการเลือกทำเลที่ตั้ง ได้ปัจจัย ดังนี้ ราคาที่ดิน ความมีชื่อเสียงของพื้นที่ ระยะทางของค่าขนส่งสินค้า ความสะดวกในการขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลในการเลือกทำเลที่ตั้งของงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกทำเลที่ตั้ง จะมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน คือ กันต์ธมน สุขกระจ่าง (2560) ที่ทำการศึกษาค้นพบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทำเลที่ตั้งของร้านขายแก๊ส และปัจจัยด้านปริมาณผู้โดยสาร สิ่งอำนวยความสะดวก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร นัยพรม และปริญ วีระพงษ์ (2566) ที่ศึกษาค้นพบ ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญต่อการเลือกทำเลที่ตั้งสูงที่สุด ได้แก่ ปริมาณผู้โดยสาร และความสะดวกในการเข้าถึงสถานี

2. ผลจากการคัดเลือกคัดเลือกทำเลที่ตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ จากการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น พบว่า การวิเคราะห์ทางเลือกทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ เนื่องจากมีมีระบบสาธารณูปโภค มีประชากรจำนวนมาก และมีชื่อเสียงในด้านของสถาบันการศึกษาที่เป็นอันดับที่ 1 ของประเทศไทย จึงส่งผลให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจคัดเลือกทำเลที่ตั้ง มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน คือ กันต์ธมน สุขกระจ่าง (2560)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยเรื่องการเลือกทำเลที่ตั้งสำหรับการจัดตั้งตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น กรณีศึกษา: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในครั้งต่อไป

การทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-Even Point) ของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ เพื่อให้ทราบถึงระยะคืนทุนของตู้รับ-ฝากพัสดุอัตโนมัติ

เอกสารอ้างอิง

กันต์ธมน สุขกระจ่าง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทำเลที่ตั้งของร้าน ขายแก๊สโดยวิธี AHP. Industry Technology Lampang Rajabhat University, 10(1), 11-11.

เชษฐพงษ์ แสวงแก้ว และศิรวดี อรัญนารถ, (2561). การเลือกทำเลที่ตั้งโรงงานกำจัดของเสียอันตราย โดยวิธีการฝังกลบในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น. Journal of Engineering, RMUTT, 20(2), 1-12.

นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์, วาสนา จันทร์ขำ, และสุชาติ หัตถ์สุวรรณ. (2564). การจัดลำดับความเสี่ยงของการก่อสร้างอุโมงค์ใต้ดินด้วยครื่องเจาะอุโมงค์ โดยใช้วิธีการตัดสินใจแบบหลายหลักเกณฑ์แบบผสมผสาน. **วารสารวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 23(3), 12-24.

นรินทร์ เอื้อศิริวรรณ, วิกรม พนิชการ, ดำรงค์ รังสรรค์, และอุบลรัตน์ วาริชวัฒนะ. (2560). การกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งสถานีตรวจสอบน้ำหนักโดยการใช้ทฤษฎีกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์(AHP). **วิศวกรรมสารเกษมบัณฑิต**, 7(1), 17-33.

อุไร นัยพรม, และปริญ วีระพงษ์. (2566). การประยุกต์ใช้เทคนิค AHP–TOPSIS เพื่อเลือกที่ตั้งที่เหมาะสมในการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายและกระจายสินค้าโอทอปตามแนวเส้นทางรถไฟฟ้าชานเมืองสายสีแดง. **วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**, 4(2), 1-17.

BUS-006

การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเส้นทางรถขนส่งด้วยการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

Increasing the Efficiency of Transport Vehicle Routing Using the VRP Spreadsheet Solver Program: Case Study of ABC Co., Ltd.

แพรวา หนูทอง Praewa Nootong[1]
นภาพร การเลียง Naphaphon Kanliang[2]
วันพิชิต เบ็งจีน Wanpichit Bangcheen[3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเส้นทางในการจัดส่งสินค้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเส้นทางการขนส่งสินค้า เพื่อลดต้นทุนในการจัดส่งสินค้า จากการศึกษาและเก็บข้อมูล พบว่าบริษัทมีการใช้แรงงานบุคลากรในการจัดเส้นทางการขนส่ง ทำให้การขนส่งสินค้ามีเส้นทางที่ซับซ้อนและหลากหลาย ส่งผลให้มีระยะทางและใช้เวลานานในการจัดส่งสินค้า ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนค่าน้ำมันสูงขึ้น จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมาการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver สามารถลดเที่ยวการขนส่งจากเดิม 4 เที่ยวต่อวันลดเหลือ 3 เที่ยวต่อวันผลต่าง 1 เที่ยวต่อวันคิดเป็นร้อยละ 25 ระยะทางจากเดิม 499 ลดเหลือ 270.49 ผลต่าง 288.51 คิดเป็นร้อยละ 45.79 และต้นทุนการขนส่งน้ำมันจากเดิม 1,358.18 ลดลงเหลือ 736.22 ผลต่าง 621.96 คิดเป็นร้อยละ 45.80

คำสำคัญ: โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver, ต้นทุนการขนส่ง, การจัดเส้นทางการขนส่ง

Abstract

The objective of this research article is to study the delivery routes to increase efficiency in transporting goods, aiming to reduce transportation costs. From the study and data collection, it was found that the company utilizes human labor in route planning, resulting in complex and diverse delivery routes. This leads to longer distances and time-consuming transportation, resulting in higher fuel costs. To address these issues, the VRP Spreadsheet Solver program was employed. It reduced the number of trips from the original 4 trips per day to 3 trips per day, resulting in a 25% reduction. The original distance of 499 was reduced to 270.49, resulting in a difference of 288.51, equivalent to a 45.79% reduction. Additionally, the transportation cost decreased from the original 1,358.18 to 736.22, resulting in a difference of 621.96, equivalent to a 45.80% reduction.

Keywords: VRP Spreadsheet Solver, transportation costs, transportation routing

บทนำ

ในปัจจุบัน กลุ่มธุรกิจสายโลจิสติกส์มีการแข่งขันกันมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากกลุ่มธุรกิจในประเทศไทยขับเลื่อนด้วยระบบโลจิสติกส์ และเป็นตัวแปลสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งประกอบไปด้วย ต้นทุนที่ต่ำ คุณภาพสูง สินค้าไม่เกิดการเสียหาย และส่งมอบได้ตามเวลาที่กำหนด การจัดการโลจิสติกส์ที่ดีและแม่นยำ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสบการณ์ให้ลูกค้า แต่ยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้านั้น ๆ และทำให้สินค้าเข้าถึงลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น แต่ด้วยความหลากหลายของลูกค้าที่กระจายอยู่ทำให้ยากต่อการควบคุมต้นทุนในการจัดส่งสินค้า (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศกระทรวงพาณิชย์, 2565)

บริษัท ABC จำกัด เป็นผู้ให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจรครอบคลุมทั้งในด้านงานขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ด้านพิธีการศุลกากร ด้านคลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า รวมถึงการขนส่งและกระจายสินค้าไปสู่จุดหมาย บริษัท ABC จำกัด จะทำการจัดส่งสินค้า

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น (หมายเลขโทรศัพท์ 090-950-1761 E-mail: praewa.noo@spumail.net)

[2] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

[3] อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยา เขตขอนแก่น

ให้กับลูกค้าแต่ละรายของบริษัทที่มาใช้บริการทุกวันโดยในแต่ละวันจะต้องทำการจัดเส้นทางการเดินรถในการไปส่งสินค้า โดยใช้วิธีการเลือกร้านที่มียอดสั่งซื้อแล้วให้รถทำการจัดส่งสินค้า จากนั้นหาบริเวณใกล้เคียงกับร้านแรก จึงทำการพ่วงสินค้าไปด้วย ทำให้การจัดเส้นทางที่ประหยัดต้นทุนเป็นไปได้ยากและในการส่งสินค้าแต่ละครั้งนั้นใช้เวลานาน ลูกค้าจึงได้รับสินค้าไม่ตรงเวลาและต้นทุนสูง จากการศึกษาและสอบถามข้อมูลเบื้องต้นพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการส่งสินค้าค่อนข้างสูงขึ้นในทุก ๆ เดือน เนื่องจากจำนวนลูกค้าของบริษัทร้านกาแฟมีจำนวนมากขึ้นในทุกสัปดาห์ทำให้การจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้าทีจำนวนเที่ยวรถเพิ่มมากขึ้น แต่ยังใช้แรงงานบุคลากรในการจัดเส้นทางการขนส่งสินค้าอยู่ จึงทำให้มีความซับซ้อนส่งผลให้ต้นทุนค่าน้ำมันเชื่อเพลิงสูงในแต่ละเดือนสูงขึ้นตามไปด้วย

จากกรณีศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการจัดการเส้นทางขนส่งสินค้ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการขนส่งทางผู้วิจัยศึกษาหาข้อมูลและวิธีการที่สามารถนำมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการ นำโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver เข้ามาช่วยในการจัดเส้นทาง และแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลการขนส่งมาใช้ในการวิเคราะห์ต้นทุนเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างการจัดเส้นทางแบบเดิมและแบบที่ใช้โปรแกรม และใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อจัดเส้นทางการเดินรถขนส่งสินค้าใหม่โดยการประยุกต์ใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver
2. เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกขนาด 4 ล้อ
3. เพื่อลดต้นทุนการขนส่งสินค้าให้กับบริษัท บริษัท ABC จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขต

1.1 ด้านประชากร ศึกษาแผนการจัดเส้นทางการจัดส่งสินค้าขั้นตอนการดำเนินงานของแผนกขนส่ง

1.2 ด้านสถานที่ แผนกขนส่ง บริษัทกรณีศึกษา บริษัท แกรนด์ เอ็มโพเรียมโลจิสติกส์ จำกัด

1.3 ด้านเวลา ระยะเวลาเก็บข้อมูลและดำเนินงาน ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2566 ถึงวันที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์

2.2 แนวคิดการวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่ง

2.3 โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

3. ขั้นตอนในการวิจัย

3.1 ศึกษาทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้นทุนและการจัดเส้นทางด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

2. แนวคิดการวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่ง เพื่อทำการวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาให้ออกมาอยู่ในรูปแบบ บาท/ตัน/กิโลเมตร

3. โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver เพื่อใช้การจัดเส้นทางการขนส่งรถบรรทุกด้วยรถบรรทุก

3.2 ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางการการขนส่งสินค้าในปัจจุบันและระยะเวลาในการลงสินค้าแต่ละจุด โดยที่ผู้วิจัยจะได้ทำการสัมภาษณ์พนักงงานขับรถ ทราบถึงเส้นทางการเดินรถในการจัดส่งสินค้าในปัจจุบัน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก 4 ล้อ โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามกับนางสาวศุภอักษร ทาตัน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลต้นทุนการขนส่งซึ่งจะนำไปวิเคราะห์หาต้นทุนการขนส่งในหน่วย บาท/เที่ยว ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

3. ข้อมูลที่ใช้ในการจัดเส้นทางการขนส่งด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ซึ่งจะใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ นางสาวศุภอักษร ทาตัน ตำแหน่ง: Planner (พนักงานวางแผนการจัดส่งสินค้า)

3.3 วิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลต้นทุนการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก 4 ล้อ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทราบถึงโครงสร้างของต้นทุนที่ประกอบด้วยต้นทุนคงที่ (Fixed cost) และ ต้นทุนผันแปร (Variable cost) พร้อมทั้งคำนวณหาต้นทุนในหน่วย บาท/เที่ยว

ตารางที่ 1 ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) และต้นทุนผันแปร (Variable Cost)

4WB	น้ำมัน KM/LITE	เงินเดือน	ประกันรถ+พรบ	ประกันภัยสินค้า	ค่าผ่อน	GPS	ค่ายาง	แบตเตอรี่	ต้นทุนไม่รวมน้ำมัน บาท/วัน	OT/ชม.
4WB1 4WB2 4WB3	คิดตามราคาน้ำมันในแต่ละวัน	15,0000	20,000	500,000	62,400	3,600	10,600	1,100	1028.27	92.02

การคิดต้นทุนค่าน้ำมันรถตามราคาน้ำมัน รถ 4 ล้อ กำหนดระยะทางมาตรฐานให้ 10.74 หรือ 11 กิโลเมตร/1 ลิตร เช่น วิ่งงาน 150 กิโลเมตร จากต้นทางถึงปลายทาง คิดเป็น 150/11*29.94 (ราคาน้ำมัน ดีเซล B7 ต่อลิตรในวันที่ทำการจัดส่งสินค้า) = 408.24 บาท เป็นต้นทุนค่าน้ำมันในการวิ่งรถส่งสินค้า

ตารางที่ 2 เส้นทางรถขนส่งสินค้าแบบเดิมและต้นทุนค่าขนส่ง

เส้นทาง	ระยะทาง (ก.ม.)	ต้นทุนค่าน้ำมัน (บาท)	OT/ชม. (บาท)	ต้นทุนค่าขนส่ง (บาท)
7-13-6-1-15	121	329.34	-	1,357.61
10-11-16-8-2	91	247.68	-	1,275.95
4-19-18-20-12-9	121	329.34	3.5 ชม* 92.02 = 322.07	1,679.68
14-17-22-5-3-23-21	166	451.82	3.5 ชม*92.02 = 322.07	1,802.16
รวม	**499**	**1,358.18**	**644.14**	**6,115.40**

วิธีการคำนวณระยะทางและต้นทุนน้ำมัน คำนวณจาก เลขไมล์รถที่กลับเข้าบริษัท - เลขไมล์รถตั้งแต่ที่รถจะออกจากบริษัท ปลายทาง-ต้นทาง/อัตราการสินเปลืองเชื้อเพลิง รถ 4 ล้อ * เรทราคาน้ำมันตามวัน

ตัวอย่างการคำนวณ

เที่ยวที่ 1 4WB1 ปลายทาง-ต้นทาง/อัตราการสินเปลืองเชื้อเพลิงรถ 4 ล้อ*เรทราคาน้ำมันในวันนั้น

คำนวนหาระยะทาง = เลขไมล์ปลายทาง - เลขไมล์ต้นทาง
= 170511 – 170390
ระยะทาง = 121 กิโลเมตร
คำนวณหาต้นทุนน้ำมัน = จำนวนระยะทาง/อัตราการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงรถ 4 ล้อ*เรทราคาน้ำมันในวันนั้น
= 121/11*29.94
ต้นทุนค่าน้ำมัน = 329.34 บาท

หมายเหตุ

ราคาน้ำมัน Diesel B7 29.94 บาท/ลิตร วันที่ 7/10/2023
ต้นทุนไม่รวมน้ำมัน = 1028.27
ในกรณีที่รถวิ่งงานมากกว่า 1 เที่ยว ต้นทุนจะถูกหารตามจำนวนเที่ยวที่วิ่งได้
ต้นทุนรถต่อเที่ยว = ต้นทุนไม่รวมน้ำมัน + ต้นทุนค่าน้ำมัน
= 1028.28 + 329.34

ดังนั้น เที่ยวที่ 1 4WB1 ต้นทุนรถต่อเที่ยว 1,357.61 บาท/เที่ยว

เที่ยวที่ 4 4WB1 ปลายทาง-ต้นทาง/อัตราการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงรถ 4 ล้อ*เรทราคาน้ำมันตามวัน

คำนวนหาระยะทาง = เลขไมล์ปลายทาง-เลขไมล์ต้นทาง

= 150644 – 150523

ระยะทาง = 166 กิโลเมตร

คำนวณหาต้นทุนน้ำมัน = จำนวนระยะทาง/อัตราการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงรถ 4 ล้อ*เรทราคาน้ำมันในวัน

= 166/11*29.94

ต้นทุนค่าน้ำมัน = 329.34 บาท

หมายเหตุ

ราคาน้ำมัน Diesel B7 29.94 บาท/ลิตร วันที่ 7/10/2023

OT พนักงานขับรถ 92.02 บาท/ชม

เวลาเริ่มงานปกติของแผนกขนส่ง 08:30 น. พนักงานขับรถได้ทำการแจ้งขอเปิด OT กับหัวหน้าแผนกเพื่อจัดส่งสินค้า และได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าแผนก

OT 3 ชั่วโมง 30 นาที = 3.5*92.02

OT = 322.07

ต้นทุนไม่รวมน้ำมัน 1028.27

***หมายเหตุ**

ในกรณีรถวิ่งงานมากกว่า 1 เที่ยว ต้นทุนจะถูกหารตามจำนวนเที่ยวที่วิ่งได้

ต้นทุนรถต่อเที่ยว = ต้นทุนไม่รวมน้ำมัน + ต้นทุนค่าน้ำมัน + ค่า OT

= 1028.28 + 329.34 + 322.07

ดังนั้น เที่ยวที่ 4 4WB1 ต้นทุนค่าขนส่งต่อเที่ยวเท่ากับ 1,802.16 บาท/เที่ยว

ระยะทางทั้งหมด นำจำนวนระยะทางของแต่ละเที่ยวมาบวกกัน

= เที่ยวที่ 1 + เที่ยวที่ 2 +เที่ยวที่ 3 + เที่ยวที่ 4

= 121+91+121+166

= 499 กิโลเมตร

ค่า OT พนักงานขับรถ ค่า OT 92.02 บาท/ชม.

นำจำนวนเที่ยวที่ มีค่า OT ของพนักงานขับรถนำมารวมกัน

= ค่า OT เที่ยวที่ 3 + ค่า OT เที่ยวที่ 4

= 322.07 + 322.07

ดังนั้น ค่า OT ทั้งหมดเท่ากับ 664.14 บาท

ต้นทุนค่าขนส่งทั้งหมด

นำต้นทุนค่าขนส่งของแต่ละเที่ยวมารวมกัน

= เที่ยวที่ 1 + เที่ยวที่ 2 + เที่ยวที่ 3 + เที่ยวที่ 4

= 1,357.61 + 1,275.95 + 1,679.68 + 1,802.16

ดังนั้น ต้นทุนค่าขนส่งทั้งหมดจะอยู่ที่ 6,115.40 บาท

ตารางที่ 3 ข้อมูลรถขนส่งสินค้าใช้ในการขนส่งสินค้า

ประเภทรถ	ความเร็วเฉลี่ย (ก.ม./ชั่วโมง)	ความสามารถในการการบรรทุก (ก.ก./คัน)	จำนวนรถที่มี (คัน)
รถ 4 wheel Box	70	1,000	3

ตารางที่ 4 ตัวอย่างข้อมูลจำนวนสาขา ความต้องการ และพิกัดของสาขา

สาขาร้านกาแฟ	ความต้องการ	เวลารับสินค้า	ระยะเวลาการถ่ายสินค้า	พิกัด ละติจูด/ลองติจูด
สาขา 1	ค่าเฉลี่ยไม่เกิน 30 กล่อง	06:00-17:00 น.	40 นาที	13.XXX, 100.XXX
สาขา 2	ค่าเฉลี่ยไม่เกิน 30 กล่อง	06:00-17:00 น.	40 นาที	13.XXX, 100.XXX
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
สาขา 23	ค่าเฉลี่ยไม่เกิน 30 กล่อง	06:00-17:00 น.	40 นาที	13.XXX, 100.XXX

ตารางที่ 4 พิกัดของสถานที่ส่งสินค้าประจำให้กับสาขาของบริษัทร้านกาแฟจำนวน 23 สาขา ภายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ความต้องการเฉลี่ยของแต่ละสาขาจะอยู่ที่ไม่เกิน สาขาละ 30 กล่อง

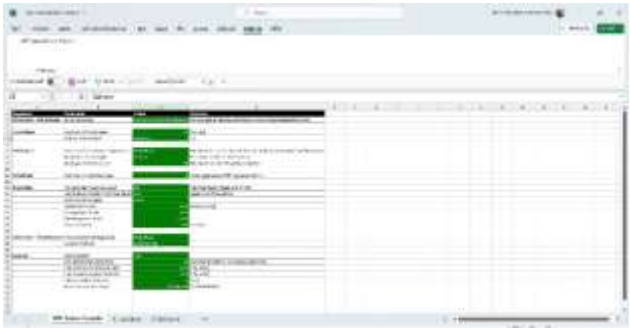
3.4 ดำเนินการศึกษาเส้นทางการเดินรถแบบเดิม และนำมาวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่ง

ตารางที่ 5 สรุปเส้นทาง ระยะทาง และต้นทุนค่าขนส่ง การจัดเส้นทางรถขนส่งสินค้าแบบเดิม

เส้นทาง	ระยะทาง (ก.ม.)	ต้นทุนค่าน้ำมัน (บาท)	OT/ชม. (บาท)	ต้นทุนค่าขนส่ง (บาท)
7-13-6-1-15	121	329.34	-	1,357.61
10-11-16-8-2	91	247.68	-	1,275.95
4-19-18-20-12-9	121	329.34	3.5 ชม* 92.02 = 322.07	1,679.68
14-17-22-5-3-23-21	166	451.82	3.5 ชม*92.02 = 322.07	1,802.16
รวม	499	1,358.18	644.14	6,115.40

3.5 ดำเนินการจัดเส้นทางการขนส่ง ด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

ผลจากการสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดและทำการศึกษา แล้วทำการจัดเส้นทางผ่านโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ได้ผลลัพธ์ออกมาดังตารางทั้ง 3 ตาราง โดยจำนวนรถที่ใช้ขนส่งสินค้าจำนวน 3 คัน แสดงผลการจัดเส้นทางตามบันทึกการจัดรถทั้ง 3 คันที่ทำการจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้า ตามร้านสาขาที่ 23 แห่ง โดยแสดงผล ว่าควรเริ่มไปส่งสินค้าที่ใดก่อน ระยะทางในการเดินทาง เวลาในการขับรถ และเวลาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลอ้างอิงชุดเดียวกันจากการเก็บข้อมูล 1 สัปดาห์ก่อนจัดเส้นทางด้วยโปรแกรม



ภาพที่ 1 ตัวอย่างโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

จากผลลัพธ์ของการจัดเส้นทางการขนส่งจากโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver โดยใช้ข้อมูลลูกค้า สถานที่จัดส่งสินค้าตามร้านสาขาของลูกค้าทั้ง 23 สาขา ภายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และปริมาณสินค้าที่จัดส่งในแต่ละสถานที่ ในวันเดียวกัน แสดงให้เห็นว่ารถแต่ละคันควรไปจัดส่งสินค้าสาขาใดก่อนและสาขาใดเป็นลำดับถัดไป เพื่อลดต้นทุนการส่งสินค้าและลดระยะเวลาในการจัดส่ง

ตารางที่ 6 ลำดับเส้นทาง ระยะทาง และต้นทุนค่าขนส่งจากการจัดเส้นทางรถขนส่งสินค้าด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

เส้นทาง	**ระยะทาง (ก.ม.)**	**ต้นทุนค่าน้ำมัน (บาท)**	**OT/ชม. (บาท)**	**ต้นทุนค่าขนส่ง (บาท)**
14-17-16-11-22-3-20-10-12	65.85	179.23	2.5 ชม*92.02 = 230.05	1,206.05
4-8-2-1-6-13-17-9	150.54	409.74	2.5 ชม*92.02 = 230.05	1,434.72
5-18-19-21-23-15	54.10	147.25	2.5 ชม*92.02 = 230.05	1,174.35
รวม	**270.49**	**736.22**	**690.15**	**4,511.18**

จากตารางที่ 6 ผลลัพธ์จากการจัดเส้นทางรถขนส่งด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver เนื่องจากในหนึ่งเที่ยวมีการเพิ่มสาขาที่ต้องทำการส่งสินค้าเข้าไป ทางผู้วิจัยจึงได้ปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องและได้ข้อสรุปว่าจะทำการเปิด OT จำนวน 2 ชั่วโมง 30 นาที ให้กับพนักงานขับรถเพื่อที่จะได้ทำการส่งสินค้าไปยังแต่ละสาขาได้ เพราะต้นทุนถูกกว่าการที่ต้องเปิดรถใหม่อีกหนึ่งเที่ยวที่จะทำการจัดส่งสินค้า โดยได้ผลลัพธ์ดังนี้

คำนวณระยะทาง = นำจำนวนระยะทางแต่ละเที่ยวมารวมกัน
= 65.85 + 150.54 + 54.10
= 270.49

ดังนั้น ระยะทางทั้งหมดกับ 270.49 กิโลเมตร

คำนวณหาต้นทุนน้ำมัน = จำนวนระยะทาง/อัตราอัตราการสินเปลืองเชื้อเพลิงรถ 4 ล้อ x เรทราคาน้ำมันในวัน
= 270.49 /11*29.94

ต้นทุนค่าน้ำมัน = 736.22 บาท

ดังนั้น ต้นทุนค่าน้ำมันทั้งหมดเท่ากับ 736.22 บาท

หมายเหตุ

ราคาน้ำมัน Diesel B7 29.94 บาท/ลิตร วันที่ 1/12/2023

ดังนั้น ระยะทางทั้งหมด 270.49 กิโลเมตร

ค่า OT พนักงานขับรถ = ค่า OT 92.02 บาท/ชม.

นำจำนวนเที่ยวที่ มีค่า OT ของพนักงานขับรถนำมารวมกัน

= ค่า OT เที่ยวที่ 1 + ค่า OT เที่ยวที่ + ค่า OT เที่ยวที่ 3 + ค่า OT เที่ยวที่ 4
= 230.05 + 230.05 +230.05 + 230.05

ดังนั้น ค่า OT ทั้งหมดเท่ากับ 690.15 บาท

ค่าขนส่งทั้งหมด เท่ากับ 4,511.18 บาท

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 7 สรุปการเปรียบเทียบผลลัพธ์การจัดเส้นทางแบบเดิมและใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver

	ก่อนปรับปรุง		ก่อนปรับปรุง		ลดลง (ก.ม.)	ร้อยละ
	ลำดับเส้นทาง	ระยะทาง (ก.ม.)	ลำดับเส้นทาง	ระยะทาง (ก.ม.)		
4WB1	7-13-6-1-15	121	14-17-16-11-22-3-20-10-12	65.85	55.15	45.58
4WB3	10-11-16-8-2	91	4-8-2-1-6-13-17-9	150.54	-59.54	-65.43
4WB2	4-19-18-20-12-9	121	5-18-19-21-23-15	54.10	66.9	55.29
4WB1	14-17-22-5-3-23-21	166	-	-	166	100
รวม		**499**		**270.49**		

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นระยะทางก่อนการปรับปรุงและระยะทางหลังการปรับปรุงแล้ว ในทั้ง 3 เที่ยว ของการจัดส่งสินค้าจากการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ในการจัดเส้นทางการเดินรถขนส่งสินค้า ทำให้มีลำดับเส้นทางการเดินรถแบบใหม่ช่วยลดจำนวนเที่ยว และลดระยะทางขนส่งสินค้า โดยจากเดิม 1 สัปดาห์ จะจัดส่งสินค้าไปยังร้านสาขาที่ 23 สาขา จำนวน 4 เที่ยว ระยะทางทั้งหมดอยู่ที่ 499 กิโลเมตร มีระยะทางลดลงจาดเดิม 228.51 กิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 45.79 และจำนวนเที่ยวลดลงจากเดิม 4 เที่ยว/สัปดาห์ ลดเหลือ 3 เที่ยว/สัปดาห์ หรือคิดเป็นร้อยละ 25 เมื่อระยะทางลดลงทำให้จัดส่งสินค้าไปยังแต่ละสาขาได้รวดเร็วขึ้นลดระยะทางลดเวลาลดจำนวนเที่ยว และเพิ่มโอกาสาในการรับงานอื่น เพราะ 4WB เที่ยว 3 ส่งสินค้าเสร็จสินค้าในเวลา 12:12 น. จึงทำให้สามารถวิ่งงานอีกหนึ่งเที่ยวได้

โดยจากการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver เข้ามาช่วยในการจัดเส้นทางขนส่งสินค้า ไปยังสาขาของบริษัทร้านกาแฟ 23 สาขา ของรถส่งสินค้าที่ 3 คัน วิ่งงาน 4 เที่ยว โดย 4WB1 เที่ยวที่ 1 ใช้ระยะทางทั้งหมด 121 กิโลเมตร ต้นทุนค่าน้ำมันอยู่ที่ 329.34 บาท/เที่ยว 4WB3 เที่ยวที่ 2 ใช้ระยะทางทั้งหมด 91 กิโลเมตร ต้นทุนค่าน้ำมันอยู่ที่ 247.68 บาท/เที่ยว 4WB2 เที่ยวที่ 3 ใช้ระยะทางทั้งหมด 121 กิโลเมตร ต้นทุนค่าน้ำมันอยู่ที่ 329.34 บาท/เที่ยว และ 4WB1 เที่ยวที่ 4 ใช้ระยะทางทั้งหมด 121 กิโลเมตร ต้นทุนค่าน้ำมันอยู่ที่ 451.82 บาท/เที่ยว ทั้งหมดจำนวน 4 เที่ยวระยะทาง 499 กิโลเมตรและต้นทุนค่าน้ำมัน 1,358.18 บาท หลังจากการดำเนินการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver จัดเส้นทางการขนส่ง จำนวนเที่ยวลดลงจากหนึ่งสัปดาห์ใช้รถ 4 เที่ยว ลดลงจากเดิม 1 เที่ยว คิดเป็นร้อย 25 ระยะทางลดลงจาก 499 กิโลเมตร ลดลงจากเดิม 288.51 กิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 45.79 และต้นทุนค่าน้ำมันลดลงจาก 621.96 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 45.80 และยังสามารถรับงานได้ถึง 2 เที่ยว/วัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเส้นทางรถขนส่งด้วยการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. การจัดเส้นทางการเดินรถขนส่งสินค้าใหม่ด้วยโปรแกรม VRP Spreadsheet Solver พบว่า การกระจายสินค้าจากการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver เพื่อจัดเส้นทางการขนส่งสินค้า ส่งผลให้มีการสั่งเส้นทางเดินรถใหม่ ลดจำนวนเที่ยว และลดระยะทางในการขนส่งสินค้าเมื่อเทียบกับสัปดาห์แรก เมื่อระยะทางสั้นลง สินค้าก็ส่งถึงแต่ละสาขาได้รวดเร็วขึ้น ทำให้ระยะ ทาง เวลา จำนวนเที่ยวลดลง และเพิ่มความสามารถในการรับงานอื่นๆ มากขึ้น ซึ่งค่าขนส่งทั้งหมดจะอยู่ที่ 4,511.18 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภุชงค์ เวฬุวัน และ ภาณุพงษ์ ศรีมุงคุล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเส้นทางการเดินรถขนส่งและลดต้นทุนการขนส่งสินค้า ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการขนส่ง VRP Spreadsheet Solver พัฒนาเส้นทางการขนส่งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดต้นทุนการขนส่งโดยมีเป้าหมายลดระยะทางการเดินทางลง ทำให้ต้นทุนการขนส่งลดลง

ผลงานวิจัยของเขา โดยจะมีผลลัพธ์ที่ได้คือ สามารถลดระยะทาง ได้จาก 12,702.48 เหลือ 11,540.52 ลดลง 1,161.96 กิโลเมตรคิดเป็น 9.14% และลดต้นทุนการขนส่ง ลงได้จาก 81,765 บาทเหลือ 75,945 ลดลง 5,820 บาท คิดเป็น 7.12%

2. การวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก 4 ล้อ พบว่า เมื่อนำต้นทุนค่าขนส่งของแต่ละเที่ยวมารวมกัน ต้นทุนค่าขนส่งทั้งหมดจะอยู่ที่ 6,115.40 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ ธรรมสอนและวรินทร์ วงษ์มณี (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางในการลดต้นทุนค่า ขนส่งสินค้าอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาของคำสั่งซื้อและการรับสินค้าของลูกค้าซึ่งส่งผลต่อต้นทุนในการขนส่งของบริษัท ผลการวิจัยพบว่า การใช้ Google Maps เพื่อช่วยค้นหาเส้นทางร่วมกับ VRP SOLVER เพื่อจัดระเบียบเส้นทางวิ่งในแต่ละวัน เพื่อแก้ปัญหาค่าขนส่งของบริษัท ผลงานวิจัยของเขา มีผลลัพธ์คือ ต้นทุนด้านการขนส่งค่าล่วงเวลา ค่าแรง ของบริษัทลดลง การบริหารจัดการรถมีประสิทธิภาพมากขึ้นและไม่เกิดค่าเสียโอกาสที่ลูกค้ายกเลิกใบสั่งซื้อสินค้าหรือ สั่งจากผู้ผลิตรายใหม่

3. การวิเคราะห์หาแนวทางเพื่อลดต้นทุนการขนส่งสินค้าให้กับบริษัท บริษัท แกรนด์ เอ็มโพเรี่ยม โลจิสติกส์จำกัด พบว่า การจัดส่งสินค้าจากการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ในการจัดเส้นทางการเดินรถขนส่งสินค้า ทำให้มีลำดับเส้นทางการเดินรถแบบใหม่ช่วยลดจำนวนเที่ยว และ ลดระยะทางขนส่งสินค้า ซึ่งค่าขนส่งก่อนที่จะใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ต้นทุนค่าขนส่งทั้งหมดจะอยู่ที่ 6,115.40 บาท และเมื่อใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet Solver ซึ่งต้นทุนค่าขนส่งทั้งหมดจะอยู่ที่ 4,511.18 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี อินทกาญจน์ (2564) โดยมีการวิจัย 1) ศึกษารูปแบบเส้นทางคมนาคมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภูมิภาคเส้นทางสายไหม กรุงเทพมหานคร 2) สร้างแบบจำลองเส้นทางรถบรรทุกของบริษัทโดยใช้โปรแกรม VRP Solver และ 3) เปรียบเทียบแบบจำลองเส้นทางรถบรรทุกก่อนและหลังการใช้โปรแกรม VRP Solver ผลวิจัยพบว่า การขนส่งสินค้ารูปแบบเดิม (ก่อนจัด) มีจำนวนเส้นทาง 46 เส้นทาง ระยะทาง 9,377 กิโลเมตร ปริมาณเชื้อเพลิง 1,042 ลิตรและค่าขนส่ง 31,224 บาท และแบบใช้โปรแกรม VRP Solver มีจำนวนเส้นทาง 39 เส้นทาง ระยะทาง 5,346 กิโลเมตร ปริมาณเชื้อเพลิง 594 ลิตรและค่าขนส่ง 17,784บาท ผลงานวิจัยของเขา เปรียบเทียบผลต่างพบว่า มีจำนวนเส้นทางลดลง 7 เส้นทาง ระยะทางลดลง 4,031กิโลเมตร ปริมาณเชื้อเพลิงลดลง 448 ลิตรและค่าขนส่งลดลง 13,440 บาท และกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาคือกลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน

ข้อเสนอแนะ

1. โปรแกรม VRP เป็นเพียงแค่การวิเคราะห์การวางแผนในการจัดเส้นทางเท่านั้น ยังไม่สามารถตอบสนองปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการขนส่งสินค้าได้
2. ศึกษาการจัดเส้นทางที่เหมาะสม ให้หลากหลายวิธีและทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อการเลือกที่เหมาะสมที่สุด
3. สำรวจถึงความต้องการของลูกค้า ผู้รับบริการ เนื่องจากความต้องการของลูกค้านั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและทราบถึงแนวโน้มของธุรกิจประเภทการขนส่ง

เอกสารอ้างอิง

จิรวดี อินทกาญจน์. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดเส้นทางการขนส่งสินค้าของวิสาหกิจขนาด กลางและ ขนาด ย่อมโดยใช้โปรแกรม VRP Solver ในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. **วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 121-134.

ภาณุพงษ์ ศรีมุงคุล ภุชงค์ เวหุวันม. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดรถขนส่งสินค้าด้วยการใช้โปรแกรม VRP Spreadsheet. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน. **มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตขอนแก่น**, 1-9.

BUS-007

การประยุกต์ใช้เทคนิค ABC-FSN Analysis และ Visual Control เพื่อลดเวลาการเบิกจ่ายสินค้าภายในคลังสินค้าห้องเย็น: กรณีศึกษา บริษัท AAA จำกัด

Application of ABC-FSN Analysis and Visual Control Techniques to Reduce Product Disbursement Time in Cold Storage Warehouses: Case study of AAA Company Limited

นารีญา พิมสิม Nareeya Phimsim[1]
ธารทิพย์ ทุมมณี Thanthip Thummanee[2]
วันพิชิต เบ็งจีน Wanpichit Bangcheen[3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดกลุ่มสินค้าคงคลังด้วยแนวคิด ABC-FSN Analysis 2) เพื่อลดระยะเวลาของกระบวนการเบิก-จ่ายสินค้า 3) เพื่อปรับปรุงผังพื้นที่ในการจัดวางสินค้าภายในคลังสินค้า จากการศึกษากระบวนการจัดการสินค้าคงคลังภายในคลังสินค้าปัญหาที่พบ เวลาที่ใช้ในการเบิก-จ่ายสินค้านานเกินความจำเป็นเนื่องมาจากการจัดวางสินค้าไม่เป็นระบบ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงนำเสนอแนวคิด ABC-FSN Analysis เพื่อการแบ่งกลุ่มสินค้าคงคลังตามมูลค่าและอัตราการหมุนเวียนสินค้า ออกแบบผังพื้นที่ในการจัดวางตำแหน่งสินค้าใหม่ และจัดทำป้ายบ่งชี้รายการสินค้าแต่ละหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการมองเห็น ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสินค้ามีมูลค่าสูงและมีอัตราการหมุนเวียนสูงสุดคือกลุ่ม AF มีสินค้าทั้งหมด 4 รายการ ถัดมาคือกลุ่มสินค้า AS มีสินค้าจำนวน 2 รายการ กลุ่มสินค้า AN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BF มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BS มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า CS มีสินค้าจำนวน 1 รายการ และกลุ่มสินค้า CN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ โดยการออกแบบแผนผังคลังสินค้าใหม่กำหนดให้กลุ่มสินค้าที่มีมูลค่า และอัตราการหมุนเวียนสูงที่สุดจัดวางไว้ใกล้กับประตู ตามลำดับความสำคัญ ซึ่งสามารถลดเวลาในค้นหาสินค้าจากเดิม 63.23 นาที/รายการสั่งซื้อ ลดเหลือ 45.53 นาที/รายการสั่งซื้อ ผลต่าง 17.7 นาที/รายการสั่งซื้อ คิดเป็นร้อยละ 27.99

คำสำคัญ: การวิเคราะห์แบบเอบีซี, การควบคุมด้วยการมองเห็น, แผนผังก้างปลา

Abstract

The objectives of this research are: 1) to group inventory using the ABC-FSN Analysis concept, 2) to reduce the time of the product pick-up process, and 3) to improve the space layout for placing products within the warehouse. Upon studying the inventory management process within the warehouse, we identified that the time required to withdraw and distribute products is longer than necessary due to unsystematic product placement. Therefore, this research presents the ABC-FSN Analysis concept for grouping inventory according to value and product turnover rate, designing a space plan for positioning new products, and creating labels to indicate the products in each category to make them easy to locate. The results of the study found that the product group with high value and the highest turnover rate is the AF product group with a total of 4 products, followed by the AS product group with 2 products, the AN product group with 1 product, the BF product group with 1 product, the BS product group with 1 product, the BN product group with 1 product, the CS product group with 1 product, and the CN product group with 1 product. The new warehouse layout design defines product groups that have value and the highest turnover rate, placing them near the door in order of

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น (หมายเลขโทรศัพท์ 085-5245682 E-mail: Nareeya.phi@spumail.net)

[2] นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

[3] อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

importance. This can reduce the time to search for products from the original 63.23 minutes per order item to 45.53 minutes per order item, a difference of 17.7 minutes per order item, accounting for 27.99 percent.

Keywords: ABC Classification Analysis, Visual Control, Fishbone Diagram

บทนำ

การจัดการคลังสินค้า เป็นหน้าที่สำคัญทางการตลาด ซึ่งนักการตลาดจะต้องให้ความสนใจในการจัดการคลังสินค้าไม่น้อยไปกว่ากิจกรรมการตลาดด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้สินค้ามีการจัดจำหน่ายและการกระจายสินค้าโดยการเคลื่อนย้าย จากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค ในสภาพที่ดี ในเวลาที่ถูกต้อง ในสถานที่ที่ใกล้และสะดวกต่อผู้บริโภค ณฐพล วิชัยดิษฐ (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า คลังสินค้าหมายถึง สถานที่ เก็บรักษาสินค้า อย่างมีระบบ ระเบียบ การจัดวาง และการจัดเก็บสินค้าไว้ ซึ่งมีทั้งการจัดเก็บสินค้าไว้ชั่วคราว หรือเก็บรักษาไว้เพื่อจำหน่ายต่อไป โดยหน้าที่หลักของคลังสินค้า ประกอบด้วย การรับ (Receive), การเก็บ (Put-away), การจ่าย (Pick), การส่งมอบ (Delivery) และการสอบยอดสิ้นงวด (Stock-count) (สมโรตม์ โกมลวนิช และอนันต์ ดีโรจนวงศ์, 2552) โดยประเภทคลังสินค้าแบ่งตามวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. คลังสินค้าเอกชนหรือ คลังส่วนตัว หมายถึง คลังสินค้าที่ผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการจัดสร้างขึ้นภายในอาณาเขตของตนเพื่อใช้สำหรับจัดเก็บวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปของตน เพื่อการควบคุมคุณภาพและลดต้นทุน เช่น คลังวัตถุดิบ คลังสินค้าสำเร็จรูป เป็นต้น 2. คลังสาธารณะ หมายถึง คลังสินค้าที่ผู้ประกอบการดำเนินในรูปแบบของธุรกิจเพื่อเป็นโกดังสินค้า โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าเช่าหรือค่าจัดเก็บสินค้า เช่น คลังสินค้าประเภทห้องเย็นที่รับจัดเก็บปลาแช่แข็งจากต่างประเทศ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2550 : ออนไลน์) คลังสินค้าให้เช่าหรือธุรกิจโกดังให้เช่า คือ คลังสินค้าที่เจ้าของธุรกิจสร้างขึ้นมาเพื่อเก็บสินค้าเป็นหลัก ให้บริการแก่ธุรกิจต่าง ๆ โดยเป็นโกดังสินค้าแบบเก็บค่าเช่า อาจเก็บค่าเช่าเป็นรายเดือนหรือรายปี ซึ่งเป็นคลังเก็บสินค้าขนาดใหญ่ ตัวอย่างเช่น ในปัจจุบันคลังสินค้าออนไลน์เป็นอีกหนึ่งบริการที่ถูกพูดถึงอย่างกว้างขวาง และหลาย ๆ ธุรกิจต่างก็ให้ความสนใจมาก โดยเฉพาะธุรกิจออนไลน์หรือพ่อค้าแม่ค้าออนไลน์ คลังสินค้าออนไลน์หรือ Fulfillment จัดตั้งขึ้นโดยบริษัทให้เช่าคลังสินค้าสำหรับจัดเก็บ บรรจุและส่งสินค้า เรียกได้ว่าเป็นบริการที่ครบวงจร เพื่ออำนวยต่อการทำธุรกิจของพ่อค้าแม่ค้าออนไลน์เป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะมีพื้นที่จัดเก็บสินค้าให้แล้ว ยังมีพนักงานช่วยบรรจุสิค้าและตรวจสอบสถานะจำนวนสินค้าคงคลังให้เป็นปัจจุบัน

บริษัท AAA จำกัด เป็นบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ทั้งในด้านองค์ความรู้และการบริการที่ครอบคลุมทั้งในด้านงานขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ด้านพิธีการศุลกากร ด้านคลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า รวมถึงการขนส่งและกระจายสินค้าไปสู่จุดหมาย จากการออกฝึกสหกิจศึกษาที่บริษัทกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น สำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ทราบปัญหาในกระบวนการเบิกจ่ายสินค้าของคลังจัดเก็บสินค้าห้องเย็น พบว่าพนักงานใช้เวลาในการค้นหาสินค้าค่อนข้างนานเกินความจำเป็น เนื่องจากไม่มีป้ายบ่งชี้ระบุตำแหน่งสินค้าที่ชัดเจน จัดวางที่ไม่เป็นระบบ ทำให้กระกวนการเบิกจ่ายสินค้ามีความล่าช้าเกินความจำเป็น

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดกลุ่มสินค้าคงคลังด้วยแนวคิด ABC-FSN Analysis 2) เพื่อลดระยะเวลาของกระบวนการเบิก-จ่ายสินค้า 3) เพื่อปรับปรุงผังพื้นที่ในการจัดวางสินค้าภายในคลังสินค้า โดยการนำเทคนิค ABC-FSN Analysis มาประยุกต์ใช้ในการจัดกลุ่มสินค้าตามมูลค่าและอัตราการเบิก-จ่ายสินค้า พร้อมทั้งการนำเสนอแผนผังพื้นที่ในการจัดเก็บสินค้าภายในคลังสินค้าใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจัดกลุ่มสินค้าคงคลังด้วยแนวคิด ABC-FSN Analysis สำหรับการจัดเก็บสินค้าห้องเย็น บริษัทกรณีศึกษา
2. เพื่อลดระยะเวลาในกระบวนการเบิก-จ่ายสินค้า สำหรับการจัดเก็บสินค้าห้องเย็น บริษัทกรณีศึกษา
3. เพื่อปรับปรุงผังพื้นที่การจัดวางสินค้าภายในคลังสินค้า สำหรับการจัดเก็บสินค้าห้องเย็น บริษัทกรณีศึกษา

วิธีการดำเนินการ

1. สืบค้น สำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรายการสินค้า ราคาสินค้าต่อหน่วย และปริมาณสินค้าที่เบิก-จ่ายตลอดปี พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการสินค้า ราคาสินค้า และปริมาณสินค้าที่เบิกจ่ายตลอดทั้งปี

ลำดับ	รายการสินค้า	ราคาสินค้าต่อหน่วย (บาท)	ปริมาณสินค้าที่เบิกจ่าย (ครั้ง/ปี)
1	001	XXX	6
2	002	XXX	8
3	003	XXX	23
4	004	XXX	8
5	005	XXX	4
6	006	XXX	68
7	007	XXX	4
8	008	XXX	9
9	009	XXX	14
10	010	XXX	29
11	011	XXX	29
12	012	XXX	6

จากตารางที่ 3 รายการสินค้า ราคาสินค้า และปริมาณสินค้าที่เบิกจ่ายตลอดทั้งปี โดยในตารางเก็บข้อมูลประกอบด้วยรายการในคลังสินค้าทั้งหมด 12 รายการ ราคาสินค้าต่อหน่วย XXX บาท และปริมาณสินค้าที่เบิกจ่ายต่อปีรวม 208 ครั้ง

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการเบิก-จ่ายสินค้าตลอดทั้งปี พ.ศ. 2566

ตารางที่ 4 อัตราการเบิก-จ่ายสินค้าตลอดทั้งปี พ.ศ. 2566

ลำดับ	รายการสินค้า	รับ	จ่าย	คงเหลือ
		จำนวน	จำนวน	จำนวน
1	001	25.00	18.00	7.00
2	002	103.00	98.00	5.00
3	003	360.00	340.00	20.00
4	004	120.00	100.00	20.00
5	005	52.00	36.00	16.00
6	006	2,040.00	2,030.00	10.00
7	007	60.00	59.00	1.00
8	008	44.00	28.00	16.00
9	009	200.00	198.00	2.00
10	010	200.00	199.00	1.00
11	011	680.00	670.00	10.00
12	012	160.00	150.00	10.00
รวม		**4,044.00**	**3,926.00**	**118.00**

จากตารางที่ 4 สรุปจำนวนการรับเข้า-จ่ายออก โดยในตารางเก็บข้อมูลประกอบด้วย ลำดับสินค้า รายการสินค้า จำนวนรับเข้าสินค้า จำนวนจ่ายออกสินค้า และจำนวนคงเหลือของสินค้าแต่ละรายการ

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการเบิก-จ่ายสินค้า ในแต่ละรอบความต้องการของลูกค้า

ตารางที่ 5 ระยะเวลาการเบิกจ่ายสินค้าก่อนการปรับปรุง

ใบจัดสินค้า	เวลาในการจัดสินค้าก่อนปรับปรุง (นาที/วินาที)			
	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 3	เวลาเฉลี่ย
ใบจัดสินค้าที่ 1	15.23	14.32	14.52	15.03
ใบจัดสินค้าที่ 2	8.49	8.07	7.49	8.02
ใบจัดสินค้าที่ 3	12.07	9.58	9.31	10.32
ใบจัดสินค้าที่ 4	18.49	18.12	17.27	18.36
ใบจัดสินค้าที่ 5	11.48	10.19	10.24	11.04

หมายเหตุ

เนื่องจากข้อจำกัดด้านอุณหภูมิของห้องจัดเก็บสินค้าความเย็น จึงสามารถเก็บข้อมูลได้สูงสุด 3 รอบต่อใบจัดเท่านั้น เนื่องจากการเข้า-ออกบ่อยครั้ง มีผลต่ออุณหภูมิภายในคลัง

จากตารางที่ 5 ระยะเวลาการเบิกจ่ายสินค้าก่อนการปรับปรุง โดยในตารางเก็บข้อมูลประกอบด้วยใบจัดสินค้าจำนวน 5 ใบจัด ดำเนินการจัดสินค้า 3 ครั้ง/ใบจัด เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบผลการดำเนินการก่อน-หลังการปรับปรุง โดยการเปรียบเทียบระยะเวลาการเบิกจ่ายสินค้า

2. วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ระยะเวลาการเบิก-จ่ายสินค้านานเกินความจำเป็น

จากการประชุมระดมสมองกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายสินค้านานเกินความจำเป็น โดยใช้หลักการ 4M1E ประกอบไปด้วย Man (คน) Method (วิธีการทำงาน) Material (วัสดุ/วัตถุดิบ) Machine (เครื่องจักร) Environment (สิ่งแวดล้อม) เพื่อค้นหาสาเหตุผลจากการประชุมระดมสมอง แสดงดังแผนภาพก้างปลา (Fishbone diagram) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram)

จากภาพที่ 1 การประชุมระดมสมองกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายสินค้านานเกินความจำเป็น โดยใช้หลักการ 4M1E หลังจากประชุมระดมสมองพบว่า สาเหตุหลักมีทั้งหมด 2 สาเหตุ ได้แก่ Man (คน) และ Method (วิธีการทำงาน)

3. ประชุมระดมสองเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

นำสาเหตุที่ได้จากแผนผังก้างปลา (Fishbone diagram) มาประชุมระดมสมองกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ระยะเวลาการเบิก-จ่ายสินค้าลดลงบนหลักแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis และ Visual Control ผลจากการประชุมระดมสมองแสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แนวทางการแก้ไขปัญหาตามสาเหตุ

สาเหตุหลัก	สาเหตุย่อย	แนวทางการแก้ไขปัญหา
คน	- ขาดความชำนาญในตัวสินค้า - ขาดความรอบคอบในการทำงาน	จัดอบรมให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อ การปฏิบัติงานภายในคลังสินค้า พร้อมทำการประเมินประจำเดือนเพื่อดูสถิติการจัดสินค้าความผิดพลาด และความล่าช้า
วิธีการทำงาน	- ไม่มีการกำหนดตำแหน่งสินค้าเมื่อรับสินค้าเข้า - ไม่มีป้ายบ่งชี้สถานะสินค้า - การจัดวางสินค้าไม่เป็นระบบ	- นำเทคนิคการควบคุมด้วยการมองเห็นมาใช้ในการจัดทำป้ายบ่งชี้ส่วนกลาง และป้ายบ่งชี้รายละเอียดติดพาเลทสินค้าแต่ละรายการเมื่อรับสินค้าเข้า - กำหนดตำแหน่งการวางสินค้าใหม่ โดยใช้แนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis เข้ามาช่วยในการแบ่งกลุ่มสินค้า และจัดวางตำแหน่งสินค้าที่ชัดเจน

จากตารางที่ 6 แนวทางการแก้ไขปัญหาตามสาเหตุ โดยในตารางเก็บข้อมูลประกอบด้วยสาเหตุหลักของปัญหา ได้แก่ คน และวิธีการทำงาน สาเหตุย่อยของปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาตามสาเหตุ

4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามแนวทางที่ได้จากการประชุมระดมสมอง

4.1 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยเทคนิค ABC Classification Analysis ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกลุ่มสินค้าตามมูลค่าด้วยเทคนิค ABC Classification Analysis เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis ซึ่งจะบันทึกผลที่ได้ไว้ในรูปแบบตาราง แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยเทคนิค ABC Classification Analysis

รายการสินค้า	มูลค่าสินค้า (บาท)	มูลค่าสินค้า (%)	มูลค่าสินค้าสะสม (%)	Class
005	XXX	35.83	35.83	A
003	XXX	16.92	52.75	A
002	XXX	15.48	68.22	A
004	XXX	7.89	76.11	A
010	XXX	6.88	82.99	B
001	XXX	6.31	89.30	B
008	XXX	2.66	91.96	B
007	XXX	2.63	94.59	B
006	XXX	2.22	96.81	C
001	XXX	1.39	98.20	C

ตารางที่ 7 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยเทคนิค ABC Classification Analysis (ต่อ)

รายการสินค้า	มูลค่าสินค้า (บาท)	มูลค่าสินค้า (%)	มูลค่าสินค้าสะสม (%)	Class
009	XXX	1.00	99.20	C
012	XXX	0.80	100.00	C
รวม	XXX	100%		

จากตารางที่ 7 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยเทคนิค ABC Classification Analysis เพื่อจัดกลุ่มสินค้าตามอัตราการเบิกจ่ายตลอดทั้งปี โดยนำมูลค่าสินค้าแต่ละรายการมารวมกันเพื่อให้ได้เป็นมูลค่าสินค้ารวม จากนั้นจึงหารกับมูลค่าสินค้ารวมและนำผลลัพธ์คูณด้วยหนึ่งร้อย จะได้เปอร์เซ็นต์มูลค่าสินค้าแต่ละรายการ และนำมารวมกันจะได้ 100% แสดงวิธีคำนวณร้อยละมูลค่าสินค้า ดังต่อไปนี้

$$\text{มูลค่าสินค้า (\%)} = \frac{\text{มูลค่ารวมของสินค้าชนิดนั้น}}{\text{ผลรวมมูลค่าสินค้าทั้งหมด}} \text{ X100}$$

จากการคำนวณเปอร์เซ็นต์มูลค่าสินค้าสะสม โดยการคำนวณผลรวมของมูลค่าสินค้ารายการแรกถึงรายการสุดท้าย จึงแบ่งกลุ่มสินค้าตามเทคนิค ABC classification analysis ที่กำหนดให้สินค้าหมวด A มีมูลค่าสินค้า 80% ของมูลค่าสินค้าทั้งหมดมีจำนวน 4 รายการ สินค้าหมวด B มีมูลค่าสินค้า 15% ของมูลค่าสินค้าทั้งหมดมีจำนวน 4 รายการ และหมวด C มีมูลค่าสินค้า 5% ของมูลค่าสินค้าทั้งหมดมีจำนวน 4 รายการ

4.2 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยทฤษฎี FSN Analysis ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกลุ่มสินค้าตามอัตราการเบิกจ่ายสินค้าด้วยทฤษฎี FSN Analysis เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis ซึ่งจะบันทึกผลที่ได้ไว้ในรูปแบบตาราง แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยทฤษฎี FSN Analysis

รายการสินค้า	**ปริมาณความถี่ในการเบิกสินค้า (ต่อปี)**	**ปริมาณความถี่สะสมในการเบิกสินค้า (ต่อปี)**	**ความถี่ในการเบิกสินค้า (%)**	**ความถี่สะสมในการเบิกสินค้า (%)**	**FSN**
006	68	68	32.69	32.69	F
010	29	97	13.94	46.63	F
011	29	126	13.94	60.58	F
003	23	149	11.06	71.63	F
009	14	163	6.73	78.37	F
008	9	172	4.33	82.69	S
002	8	180	3.85	86.54	S
004	8	188	3.85	90.38	S
001	6	194	2.88	93.27	S
012	6	200	2.88	96.15	N
005	4	204	1.92	98.08	N
007	4	208	100.00	100.00	N
รวม	208				

จากตารางที่ 8 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยทฤษฎี FSN Analysis ซึ่งนำสินค้าแต่ละรายการมาคำนวณหาเปอร์เซ็นต์ความถี่ในการเบิกสินค้า แสดงวิธีคำนวณความถี่ในการเบิกจ่าย ดังต่อไปนี้

$$\text{ความถี่ในการเบิกสินค้า (\%)} = \frac{\text{ปริมาณความถี่สะสมในการเบิกสินค้า}}{\text{ผลรวมความถี่ในการเบิกสินค้าทั้งหมด}} \text{X100}$$

ดำเนินการคำนวณหาเปอร์เซ็นต์ความถี่สะสมในการเบิกจ่ายสินค้า โดยการนำปริมาณความถี่สะสมในการเบิกจ่ายสินค้ามาหารด้วยผลรวมความถี่ในการเบิกสินค้าทั้งหมด และนำผลลัพธ์คูณด้วยหนึ่งร้อย จะได้ผลลัพธ์คือ เปอร์เซ็นต์ความถี่สะสมในการเบิกสินค้าแต่ละรายการ จากนั้นจึงแบ่งกลุ่มสินค้าตามทฤษฎี FSN Analysis เพื่อแบ่งกลุ่มสินค้าเป็น F, S หรือ N กำหนดให้ ความถี่สะสมตั้งแต่ 0 ถึง 80% เป็นสินค้ากลุ่ม F ซึ่งมีทั้งหมด 5 รายการ ถัดมาความถี่สะสม 15% เป็นสินค้ากลุ่ม S มีสินค้าทั้งหมด 4 รายการ และความถี่สะสมที่เหลือ 5% เป็นสินค้ากลุ่ม N มีสินค้าทั้งหมด 3 รายการ

4.3 การจัดกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกลุ่มสินค้าตามมูลค่าสินค้าและอัตราการเบิกจ่ายสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Matrix ซึ่งจะบันทึกผลที่ได้ไว้ในรูปแบบตาราง แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จัดกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis

ลำดับ	รายการสินค้า	ABC	FSN
1	003	A	F
2	002	A	S
3	004	A	S
4	005	A	N
5	010	B	F
6	001	B	S
7	008	B	S
8	007	B	N
9	006	C	F
10	011	C	F
11	009	C	F
12	012	C	N

5. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงด้วยการมองเห็น (Visual Control)

จากการจัดกลุ่มของสินค้าตามแนวคิด ABC–FSN Matrix Analysis ผู้วิจัยได้จัดทำป้ายบ่งชี้สินค้าแต่ละชนิดตามการจัดกลุ่มสินค้า ช่วยให้ง่ายต่อการค้นหาโดยการจัดทำป้ายบ่งชี้มีรายละเอียดดังนี้

- ป้ายระบุสินค้าส่วนกลาง

กลุ่มสินค้า	Location	จำนวนรับเข้า	จำนวนส่งออก	จำนวนคงเหลือ	วันที่	ผู้บันทึก
A						
รายการสินค้า						
B						
รายการสินค้า						
C						
รายการสินค้า						

ภาพที่ 2 ป้ายระบุสินค้าส่วนกลาง

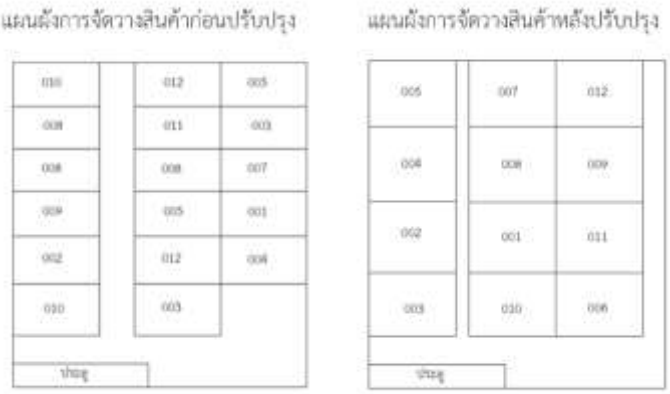
- ป้ายระบุสินค้าหน้าพาเลท

รหัสสินค้า/Product Code:	
QR Code	ข้อมูลสินค้า รหัสสินค้า : ชื่อสินค้า : ล็อต : Serial:
	ข้อมูลลูกค้า ชื่อลูกค้า : รหัสลูกค้า :
วันที่รับสินค้า (วันผลิต)	วันที่หมดอายุ
xxx	xxx

ภาพที่ 3 ป้ายระบุสินค้าหน้าพาเลท

6. ดำเนินการออกแบบผังพื้นที่ใหม่สำหรับการจัดวางตำแหน่งสินค้า

นำผลการจัดกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC–FSN Matrix Analysis มาทำการออกแบบผังพื้นที่ใหม่สำหรับการจัดวางตำแหน่งสินค้า ด้วยการกำหนดตำแหน่งตายตัว (Fixed location) แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนผังการจัดวางสินค้าก่อนและหลังปรับปรุง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการจัดแบ่งกลุ่มสินค้าด้วยแนวคิด ABC-FSN Analysis พบว่า กลุ่มสินค้าที่มีมูลค่าสูงและมีอัตราการหมุนเวียนสูงสุด คือกลุ่ม AF มีสินค้าทั้งหมด 4 รายการ ถัดมาคือกลุ่มสินค้า AS มีสินค้าจำนวน 2 รายการ กลุ่มสินค้า AN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BF มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BS มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า BN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ กลุ่มสินค้า CS มีสินค้าจำนวน 1 รายการ และกลุ่มสินค้า CN มีสินค้าจำนวน 1 รายการ จากการจัดกลุ่มของสินค้าตามแนวคิด ABC–FSN Matrix Analysis จึงดำเนินการออกแบบผังพื้นที่ใหม่สำหรับการจัดวางตำแหน่งสินค้า ด้วยการกำหนดตำแหน่งตายตัว (Fixed location) ช่วยให้ง่ายต่อการค้นหา ซึ่งสามารถลดเวลาในค้นหาสินค้าจากเดิม 63.23 นาที/รายการสั่งซื้อ ลดเหลือ 45.53 นาที/รายการสั่งซื้อ ผลต่าง 17.7 นาที/รายการสั่งซื้อ คิดเป็นร้อยละ 27.9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกีรนันท ฉัตรศตายุ, ชมพูนุท บุตรสุโพธิ์, ศุภษร เดิมศรีภูมิ, สภัทรพร สัจนันท, สุทธิกานต ดำสีคง และกุสุมา พิริยาพรรณ (2566) ได้ทำการศึกษาการปรับปรุงระบบและตำแหน่งการจัดเก็บสินค้าเพื่อลดเวลาในการหาและหยิบสินคาของคลังสินคาประเภทบรรจุภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการปรับปรุงตำแหนงการจัดเก็บสินคามีระยะเวลาในการหยิบสินคารวม 24 นาที 8 วินาที หลังการปรับปรุงตำแหนงการจัดเก็บสินคามีระยะเวลาในการหยิบสินคารวม 22 นาที 40 วินาที ซึ่งสามารถสรุปได้วาจากการปรับปรุงตำแหนงการจัดเก็บสินคาทำใหเวลาในการหยิบสินคาลดลงรวม 1 นาที 28 วินาที ตอ 1 ใบเบิกสินคา ซึ่งมีเวลาเฉลี่ยลดลงทากับ 15 วินาที

ข้อเสนอแนะ

ในการกำหนดตำแหน่งพื้นที่การจัดวางสินค้าไม่ได้คำนึงถึงข้อจำกัดด้านน้ำหนักของสินค้า จึงควรมีการกำหนดตำแหน่งพื้นที่การจัดวางสินค้าให้เหมาะกับสินค้า โดยทำการประเมินน้ำหนักสินค้าร่วมกับแนวคิด ABC-FSN Matrix Analysis เพื่อนำไปแก้ปัญหาการจัดวางให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กีรนันท ฉัตรศตายุ, ชมพูนุท บุตรสุโพธิ์, ศุภษร เดิมศรีภูมิ, สภัทรพร สัจนันท, สุทธิกานต ดำสีคง และกุสุมา พิริยาพรรณ. (2566). “การปรับปรุงระบบและตำแหน่งการจัดเก็บสินค้าเพื่อลดเวลาในการหาและหยิบสินคาของคลังสินคาประเภทบรรจุภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด”. **วารสารสหศาสตรศรีปทุม ชลบุรี**. 2, 31-45.

BUS-008

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

Service quality and employee service value components are interconnected. A Case Study: Roger Bangkok CO., LTD

อรทัย เสนศรี Orathai Sensri[1]
พรชิตา วงษ์เพชร Pornchita Wongphet[2]
อาจารย์ อดิศักดิ์ ทูลธรรม Adisak Thooltham[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพการให้บริการของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณค่าการให้บริการของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรในการคือ ผู้ใช้บริการ บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด จำนวน 227 องค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคุณภาพในการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านความน่าเชื่อ ถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นและด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านคุณค่าการให้บริการของพนักงาน บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด (Service Mind) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านคุณค่าการให้บริการของพนักงานที่สีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในองค์มีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุภาพหลังจบบทสนทนา บุคลากรภายในองค์มีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี บุคลากรภายในองค์รู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการ และน้อยที่สุดเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มารับบริการ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ; การขนส่ง; ระดับความคิดเห็น

Abstract

The objectives of this research are: to study the level of service quality factors of employees, to study the level of service value factors of employees, and to study the relationship between service quality factors and service value factors in providing employee services, a case study of Roger Bangkok Company Limited, using questionnaires as a research tool. The population consists of 227 organizations that use Roger Bangkok Company Limited's services. Data were analyzed using basic statistics, frequency, percentage, standard deviation, and correlation coefficient analysis. From the study, it was found that the results of the analysis of quality factors in providing overall services are at the highest level, with an average value of 4.51. When considering each aspect, it was found that the service quality factor with the highest mean value was the concreteness of the service,

[1] นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0987187904 E-mail: orathai.sen@spumail.net

[2] นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0981240940 E-mail: pornchitawong.won@spumail.net

[3] อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0820540380 E-mail: adisak.th@spu.ac.th

credibility, responsiveness to service recipients, and understanding the perception of service recipients' needs, respectively. The results of the analysis of the level of service value factors of the employees of Roger Bangkok Company Limited (Service Mind) overall were at the highest level, with an average of 4.69. When considering each aspect, it was found that the factors regarding service value of employees that had the highest mean values were personnel within the organization who were respectful to service recipients and politely thanked them after the conversation ended. Personnel within the organization are emotionally stable while performing their duties well, know how to inquire about the needs of those receiving services, and have the least understanding of the actual needs of service recipients, respectively. Results of the analysis of the relationship between service quality factors and employee service value factors: Case study of Roger Bangkok Company Limited.

Keywords: service quality; transportation; Opinion level

บทนำ

ปัจจุบัน ในทางธุรกิจ ได้คำนึงถึงการมุ่งสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยมุ่งมั่นยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่ก้าวไปอย่างไม่หยุดนิ่ง รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลอันจะเป็นแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ “ปลอดภัยคือมาตรฐาน บริการคือหัวใจ” คุณภาพการบริการจัดได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์การซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการคุณภาพการบริการเป็นสิ่งที่จะสร้างความแตกต่างของธุรกิจให้นำไปสู่ความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่งขันทางธุรกิจได้การมีคุณภาพการบริการที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นสิ่งที่ต้องกระทำผู้ใช้บริการจะเกิดคุณค่าความพอใจเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศคือการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าด้วยการส่งมอบบริการที่ดีให้มีคุณค่าในการบริการ องค์การต้องทุ่มเทและเอาใจใส่ต้องประสานความร่วมมือของพนักงานทุกระดับในองค์การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพการบริการเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญสามารถสร้างคุณค่าการให้บริการให้กับผู้ใช้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติการมีคุณภาพการบริการได้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีมาตรฐานการบริการมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเปรียบเสมือนการช่วยเหลือการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้บรรลุความต้องการได้อย่างมีคุณค่ารวมถึงการบอกต่อและกลับมาใช้บริการซ้ำอีกอยู่เสมอ (นภัทสร บุหรี่ทอง และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา 2561)

บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด พบว่า องค์กรต้องทุ่มเทและเอาใจใส่ ต้องประสานความร่วมมือของพนักงานทุกระดับในองค์การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพการบริการเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญสามารถสร้างคุณค่าการให้บริการให้กับผู้ใช้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติการมีคุณภาพการบริการได้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีมาตรฐานการบริการมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเปรียบเสมือนการช่วยเหลือการตอบสนองความต้องการขอผู้ใช้บริการให้บรรลุความต้องการได้อย่างมีคุณค่ารวมถึงการบอกต่อและกลับมาใช้บริการซ้ำอีกอยู่เสมอ

ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพการบริการจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพการบริการเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริการบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด ให้ดีขึ้น โดยจะนำเครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อ ศึกษาคุณภาพการให้บริการ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Valarie A. Zeithaml A Parasraman,and Leonard L. Berry (1985,1990) ได้แก่ 1. ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ 2. ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ 3. ด้านการตอบสนองความต้องการ 4. ด้านการให้ความมั่นใจ 5. ด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ และ (Service Mind) เพื่อส่งผลให้เกิดคุณภาพการให้บริการแก่ลูกค้าของผู้มาใช้บริการ บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณค่าการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

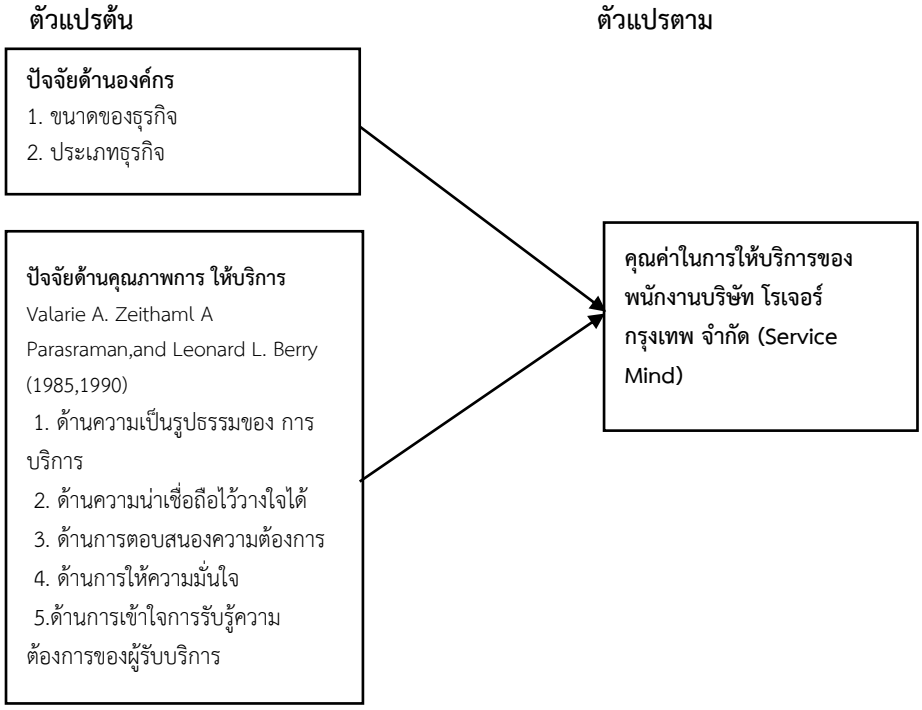
ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด คณะผู้วิจัยได้ศึกษาด้านคุณภาพการให้บริการแนวคิด ทฤษฎี และคุณค่าในการให้บริการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด คณะผู้วิจัยได้เลือกพท้นที่คือ บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด คณะผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



คณะผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาค้นคว้า บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริการของ (บุญสาน ทระทึก 2018), (นภัทสร บุหรี่ทอง, & ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา 2019), (พิมพ์ชนก อรรถวิเวก 2019), (กฤตณกร รูป เล็ก, & วัชระ ยี่สุ่น เทศ 2021),) (ราณี ศรีไพบูลย์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, & วราพร ดำรงกูลสมบัติ 2021), (จักร์ณนัฏฐ์ สิทธิไกร, จินต์ วิภาตะกลัศ, & กฤษณะ ดาราเรือง 2022)

การทบทวนวรรณกรรม (Literature review)

1. ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ของธุรกิจให้บริการ คุณภาพบริการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะสร้างความ แตกต่างของธุรกิจให้เหนือกว่าคู่ แข่งขันได้การเสนอ คุณภาพการบริการที่ตรงกับความคาดหวังของผู้รับบริการ เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ ผู้รับบริการจะพอใจถ้าได้รับสิ่งที่ต้องการ เมื่อผู้รับบริการมีความต้องการ ณ สถานที่ที่ผู้รับบริการต้องการ และในรูปแบบที่ต้องการ Valarie A. Zeithaml A Parasraman,and Leonard L. Berry (1985,1990) ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) ด้านความน่าเชื่อ ถือ ไว้วางใจได้(Reliability) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsive) ด้านการให้ความเชื่อมั่น (Assurance) และด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ (Empathy)

2. คุณค่าในการให้บริการของพนักงาน Luarn & Lin (2003) กล่าวว่า การรับรู้ถึงคุณค่าคุณด้านคุณสมบัติของลูกค้าจะเกิดจาก ประสบการณ์ตรงจากที่ผ่านมา และการสื่อสารถึงความเชื่อมโยงของคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ซึ่งจะแสดง ให้ เห็นถึงพฤติกรรมของลูกค้าที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณค่า คุณประโยชน์ของผลิตภัณฑ์หรือบริการ 3 ได้แก่ บุคลากรภายในองค์มีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุภาพหลังจบบทสนทนา บุคลากรภายในองค์มีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี และบุคลากรภายในองค์รู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มารับบริการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้บริการบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด จำนวน 227 องค์กร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะผู้ประกอบการของประชากร คำถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ประกอบการของ ผู้ใช้บริการบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยคุณภาพการให้บริการ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพ การให้บริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) ด้านความน่าเชื่อ ถือ ไว้วางใจได้(Reliability) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsive) ด้านการให้ความเชื่อมั่น (Assurance) และด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ (Empathy)

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นคุณค่าในการให้บริการของพนักงานบริษัท โรเจอร์กรุงเทพ จำกัด (Service Mind) คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณค่าในการให้บริการของพนักงานบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด ได้แก่ บุคลากรภายในองค์มีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุภาพหลังจบบทสนทนา บุคลากรภายในองค์มีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี และบุคลากรภายในองค์รู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มารับบริการ โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับคะแนน	5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4 คะแนน	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็น เพื่อสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) พร้อมนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์โดยให้เกณฑ์โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1978) โดยให้คะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทำ IOC แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยข้อคำถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 สามารถนำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

6. การเก็บและการรวบรวมข้อมูล

6.1 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกลูกค้าที่เป็นลูกค้าของบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด โดยการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม

6.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามมีลูกค้าที่ให้ความร่วมมือ จำนวน 249 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.90

6.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถามแล้วนำมาเพื่อทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลต่อไป

7. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

7.1 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณค่าในการให้บริการของพนักงานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการของพนักงาน บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ปัจจัยคุณภาพการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด **(N = 249)**

ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	4.69	0.21	มากที่สุด
2. ด้านความน่าเชื่อ ถือไว้วางใจได้	4.47	0.27	มากที่สุด
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	4.44	0.27	มาก
4. ด้านการให้ความเชื่อมั่น	4.50	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ	4.48	0.25	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.25**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการให้บริการของบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21 เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านการให้ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 ด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 ด้านความน่าเชื่อ ถือไว้วางใจได้อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 และน้อยที่สุดคือด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณค่าการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

ปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1.1 บุคลากรภายในองค์กรมีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุขภาพหลังจบบทสนทนา	4.87	0.13	มากที่สุด
1.2 บุคลากรภายในองค์กรมีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี	4.62	0.25	มากที่สุด
1.3 บุคลากรภายในองค์กรรู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มารับบริการ	4.58	0.24	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.21**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการของพนักงานบริษัท โรเจอร์กรุงเทพ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากรภายในองค์กรมีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุขภาพหลังจบบทสนทนา อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13 รองลงมาคือบุคลากรภายในองค์กรมีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี ระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 และน้อยที่สุดบุคลากรภานในองค์กรรู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มารับบริการระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่เท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการและปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(X5)	(X)	(Y)
ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (X1)	1	.447**	.396**	.437**	.248**	.642**	.411**
ปัจจัยด้านความน่าเชื่อ ถือไว้วางใจได้ (X2)		1	.608**	.599**	.554**	.824**	.185**
ปัจจัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (X3)			1	.593**	.617**	.829**	0.089
ปัจจัยด้านการให้ความเชื่อมั่น (X4)				1	.548**	.824**	.146*
ปัจจัยด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ (X5)					1	.766**	0.062
ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ (X)						1	.226**
ปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการ (Y)							1

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการให้บริการ (X) และปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการให้บริการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด 2 (Y) มีระดับความสัมพันธ์กัน

น้อยหรือต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.226 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (X1) (r = 0.411) ปัจจัยด้านความน่าเชื่อ ถือไว้วางใจได้ (X2) (r = 0.185) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (X3) (r = 0. 089) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ปัจจัยด้านการให้ความเชื่อมั่น (X4) (r = 0.146) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .015 และปัจจัยด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ (X5) (r = 0.916) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพการให้บริการ กรณีศึกษา: บริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัดตามปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านการให้ความเชื่อมั่น และด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ พบว่าอยู่ในภาพรวมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทสร บุหรี่ทอง และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศส่งผลต่อคุณค่าการให้บริการแก่ลูกค้าของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสุวรรณภูมิอาคารผู้โดยสารขาออก พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ และด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านคุณค่าในการให้บริการของพนักงานบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด (Service Mind) บุคลากรภายในองค์กรมีความให้เกียรติต่อผู้รับบริการกล่าวคำขอบคุณด้วยความสุภาพหลังจบบทสนทนา บุคลากรภายในองค์กรมีอารมณ์ที่มั่นคงในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี บุคลากรภายในองค์กรรู้จักสอบถามความต้องการของผู้มารับบริการ และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของปู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทสร บุหรี่ทอง และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศส่งผลต่อคุณค่าการให้บริการแก่ลูกค้าของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสุวรรณภูมิอาคารผู้โดยสารขาออก ผลการวิจัยพบว่า คุณค่าในการให้บริการของพนักงานบริษัท โรเจอร์ กรุงเทพ จำกัด (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายไปต่อในทัศนะที่กว้างขวางมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ ในการปรากฏการณ์และข้อปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการและความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือปัญหา อื่นๆที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ศึกษาจึงของเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการและความคิดเห็นของผู้รับบริการในธุรกิจ อื่นๆ เพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเฉพาะในแต่ละธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจด้านการ บริการ
2. สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในระดับองค์กรเท่านั้น การศึกษาวิจัยในอนาคตควร มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างหรือระดับเครือข่ายที่ใหญ่ขึ้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างและมีความ แม่นยำมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตณกร รูปเล็ก และวัชระ ยี่สุ นเทศ. ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล.** 5,2 (กรกฎาคม–ธันวาคม2562): 61-62 KRITNAKORN ROOPLEK ANDWACHARAYEESUNTED. MARKET FACTORS THATAFFECT BEHAVIOUR CHOOSING THE BEST BUFFET RESTAURANTIN. Santapol College Academic Journal ; Vol.5 No.2 (July – December 2019): 61-62

นภัทสร บุหรี่ทอง และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. **คุณภาพการบริการที่เป็นเลิศส่งผลต่อคุณค่าการให้บริการแก่ลูกค้าของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)** สาขาสุวรรณภูมิอาคารผู้โดยสารขาออก. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11,1 (มกราคม –เมษายน 2561): 476-488

บุญสาน ทระทึก. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานที่พักรีสอร์ท ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารเกษมบัณฑิต.** 23,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 29-31Boonsan TharathuekGuidelines for developing service quality of resort accommodations in Bangkok and vicinity area.Kasem Bundit Journal Vol. 23 No. 2 (July-December 2022) 29-31

จักร์ณนัฏฐ์ สิทธิไกร, จินต์ วิภาตะกลัศ, และกฤษณะ ดาราเรือง. คุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโฮมสเตย์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย. **วารสารสมาคมนักวิจัย.**24,3 (กันยายน - ธันวาคม 2562):

ราณี ศรีไพบูลย์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ วราพร ดำรงค์กูลสมบัติ. คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจด้านการขนส่งสินค้าของ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย)จำกัด. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา.** 11,4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2564): 676-681

BUS-09

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออกด้วยหลักการ ECRS กรณีศึกษา : บริษัท เอบีซี จำกัด
Reduction of operational procedures of the Export Operations Division with ECRS principles: Case study of ABC Limited Company

อธิราช นครชัย Athirat Nakornchai[1]
ศิริโรจน์ ทองปาน Sirirot Thongpan[2]
กชกร น้อยเวียง Kotchakorn Noiwiang[3]
นวรรณ สืบสายลา Navan Suebsaila [4]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออกเพราะเจอปัญหาหลักเกี่ยวกับการจัดการพัสดุที่หลากหลายขั้นตอนเนื่องจากการทำงานไม่เป็นระบบของพนักงานทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เช่น ส่งออกไม่ตรงเวลา การทำงานที่ซ้ำซ้อนจึงทำให้การขนส่งเกิดความล่าช้าบางกรณีต้องมีการขนส่งวันถัดไป เนื่องจากพนักงานทำงานให้ไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ทางบริษัทจึงเสียเวลา และความน่าเชื่อถือของลูกค้า 1) รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (Report of Co-Operative Education) นี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการฝึกฝนทักษะ ให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการทำงานจริง จากการที่ผู้วิจัยได้เห็นปัญหาของการทำงานที่มีการซ้ำซ้อนที่ทำให้เกิดความล่าช้าผู้วิจัยจึงได้ศึกษาขั้นตอนการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติการส่งออกและการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา บริษัท เอบีซี จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามลำดับขั้นตอน 1.การเขียนผังงาน (Flow Chart) เพื่ออธิบายรายละเอียด การทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2. แผนภูมิกระบวนการทำงาน (Flow Diagrams) 3. แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) 4. แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) 5.การระดมสมอง (Brainstorming) 6. ทฤษฎีการลดความสูญเปล่าด้วยหลักการ ECRS 7. วิเคราะห์คุณค่าส่งออก ก่อนปรับปรุงมีขั้นตอน17ขั้นตอน หลังปรับปรุงเหลือ 14 ขั้นตอน และช่วยให้ประโยชน์กับทางบริษัท เช่น ลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานยังสร้างความพึงพอใจและความน่าเชื่อถือผลที่ได้จากการดำเนินการทำวิจัย

คำสำคัญ : การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออก

Abstract

This research article aims to reduce the work process of the export operations department. Due to major problems with parcel management in various steps Due to the unsystematic work of employees causing delays in work. For example, exports are not delivered on time, duplicate work causes transportation delays. In some cases, next day delivery is required. This is because the employees did not work at the scheduled time. The company therefore wastes time. and customer reliability 1) This cooperative education report has been prepared to practice skills. Provide students with real work experience Because the researcher saw the problem of redundant work causing delays. The researcher therefore studied the steps to reduce the work process of the export operations department and collect timely information at AB Co., Ltd. The researcher conducted the research accordingly. 1.Writing a flow chart (Flow Chart) to explain details. Work according to operating procedures 2. Flow diagram 3.

[1] สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0970955414 E-mail:athirat.nak@spumail.net

[2] สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0948762335 E-mail:sirirot.tho@spumail.net

[3] สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 0988927410 E-mail:kotchakorn.noi@spumail.net

[4] อาจารย์สาขาวิชาการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 092-6146551 E-mail navan.su@spu.ac.th

Process flow chart 4. Fishbone diagram 5. Brainstorming (Brainstorming) 6. Theory of waste reduction using ECRS principles 7. Analysis of export value Before the renovation there were 17 steps, after the improvement there were 14 steps and helped create benefits for the company such as reducing steps and working time. It also creates satisfaction and trustworthiness in the research results.

Keywords: Reducing the work process of the export operations department

บทนำ

บริษัท เอบีซี จำกัด เป็นบริษัทขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า โดยให้บริการด้านกิจกรรมของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าและตัวแทนออกของ (ตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร) สำหรับการให้บริการหลักของเอสเอ็มอีชิปปิ้งจะเน้นลูกค้าในกลุ่มเอสเอ็มอีแบบครบวงจรในเรื่องการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งบริการขนส่งทางเครื่องบินรถยนต์และเรือไม่ว่าจะเป็นสินค้าที่มีการขอใบอนุญาต ทางบริษัทก็มีการให้บริการแบบครบถ้วน พร้อมบริการรับสินค้าถึงบ้าน หรือ door to door การให้บริการขนส่งสินค้า ระหว่างประเทศด้วยต้นทุนที่ถูกกว่าผู้ประกอบการดำเนินการขนส่งด้วยตัวเอง ทำให้เขากลายเป็นผู้ประกอบการรายแรกที่สามารถจับมือกับบริษัทยักษ์ใหญ่ด้านการขนส่งอย่าง DHL ได้เป็นผลสำเร็จ รวมถึง FEDEX ,Teleport , RNP, SX Express, UPS

ปัญหาหลักที่พบเกี่ยวกับการจัดการพัสดุที่มีหลากหลายขั้นตอนและไม่เป็นระบบทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้กับบริษัทด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความล่าช้าในการส่งออก คือการทำงานที่ไม่เป็นระบบและการขนส่งที่มีการล่าช้าอาจส่งผลให้สินค้าไม่ถึงตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งอาจทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจและเสียเสียเวลาในการแก้ไขสถานการณ์ความเสียหายในภาพลักษณ์ของบริษัท คือความล่าช้าในการส่งออกและการทำงานที่ไม่เป็นระบบอาจส่งผลให้ลูกค้าสูญเสียความไว้วางใจในบริษัทและเลือกใช้บริการจากคู่แข่งที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเสียหายในฐานลูกค้า คือลูกค้าที่ได้รับสินค้าไม่ตรงเวลาหรือมีปัญหาจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนอาจเสียหายในฐานลูกค้า ซึ่งอาจทำให้สูญเสียการซื้อขายกับลูกค้าในอนาคต การเสียหายทางการเงินคือความล่าช้าในการทำงานและการขนส่งที่ไม่เป็นระบบอาจส่งผลให้บริษัทเสียหายทางการเงินจากการปรับเสียค่าเดินทางหรือการชดเชยลูกค้าที่ได้รับความเสียหาย ความเสียหายในการแข่งขันคือ การทำงานที่ไม่เป็นระบบและการส่งออกที่ล่าช้าอาจทำให้บริษัทสูญเสียความแข่งขันต่อคู่แข่งที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตลาด

จากปัญหาของกรณีศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้ได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานแผนกปฏิบัติการส่งออกและงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่สูญเปล่าของการดำเนินงานของแผนกปฏิบัติการส่งออกสินค้า (Export Operation) ผู้วิจัยได้ใช้การเขียนผังงาน (Flow Chart) แผนภาพกระแส (Flow Diagram) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) การวิเคราะห์คุณค่า และการระดมสมอง (Brainstorming) มาช่วยหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขโดยใช้ทฤษฎีการลดความสูญเปล่าด้วยหลักการ ECRS ให้กับกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

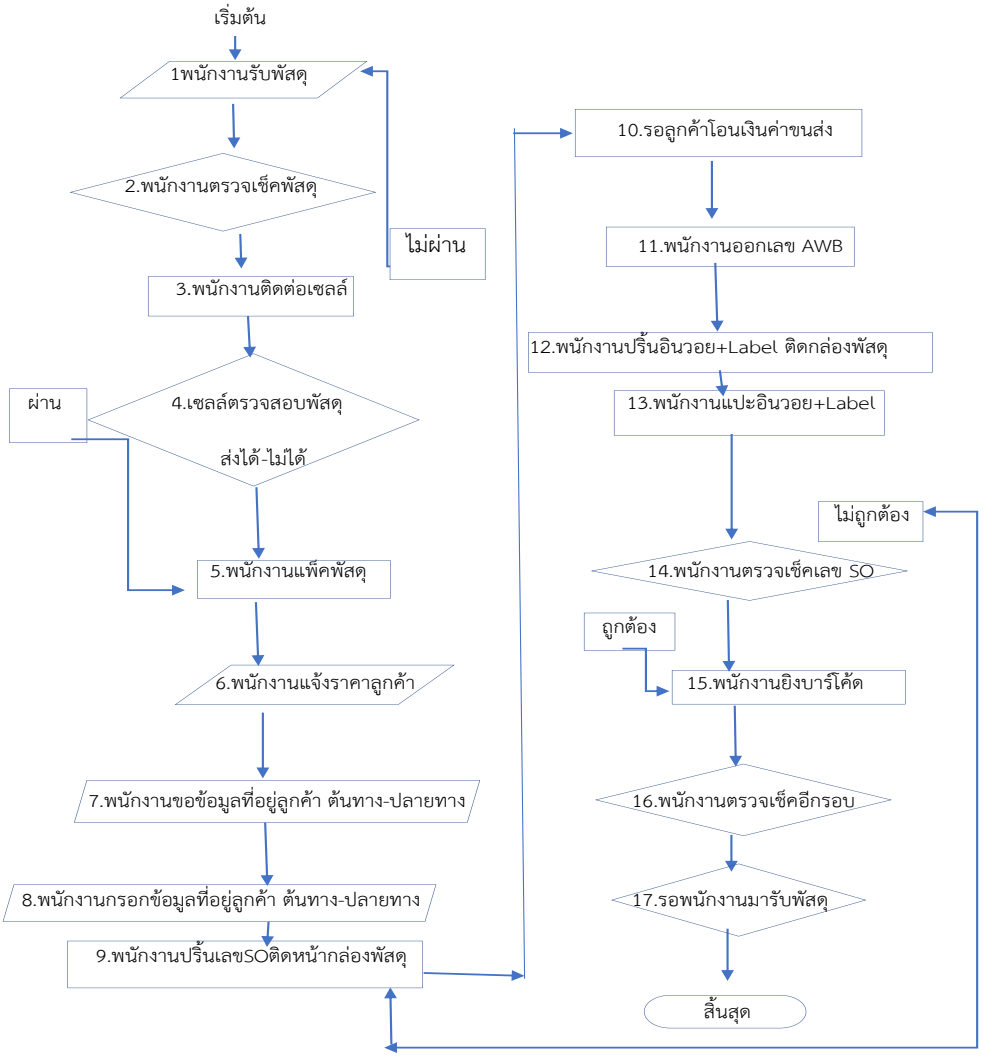
1. เพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติการส่งออก
2. เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติการส่งออก

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. สำรวจ สืบค้น และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท เอสบีซี จำกัด หาปัญหาที่เกิดขึ้นของแผนกปฏิบัติการส่งออก(Export Operation)

2. ศึกษาทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนผังขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) แผนภาพกระแส (Flow Diagram) แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) วิเคราะห์คุณค่ากิจกรรม (Activity Value) แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) ระดมสมอง (Brainstorming) การใช้ทฤษฎีการลดความสูญเปล่าด้วยหลักการ ECRS

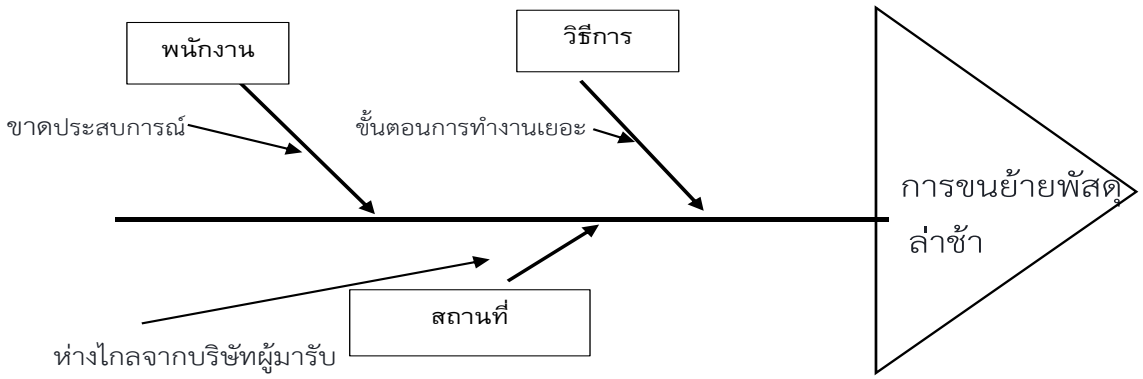
3. ดำเนินการใส่ แผนผัง Flow Chart ของบริษัทเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน , แผนภูมิกระแสข้อมูล Flow Diagram เพื่อให้เห็นภาพรวมการปฏิบัติงาน



4. พอได้แผนผัง Flow chart แล้วจากนั้นได้ทำการจับเวลา 10 ครั้งเพื่อให้ได้เวลาเฉลี่ยและเอาเวลาเฉลี่ยมาใส่ใน แผนภูมิการบวนการไหล Flow Process Chart พร้อมวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรม (Activity Value) VA, เพิ่มคุณค่า NVA ไม่ได้เพิ่มคุณค่า, NNVA ไม่ได้เพิ่มคุณค่าแต่จำเป็น

ลำดับ	ระยะเวลา (นาที)	สัญลักษณ์	คำอธิบาย	วิเคราะห์คุณค่า VA/NVA/NNVA
1	1.51		พนักงานรับพัสดุ	VA
2	3.48		พนักงานตรวจเช็คพัสดุ	NNVA
3	1.23		พนักงานติดต่อเซลล์	VA
4	5.20		เซลล์ตรวจสอบพัสดุส่งได้-ไม่ได้	VA
5	7.33		พนักงานแพ็คพัสดุ	VA
6	1.43		พนักงานแจ้งราคาลูกค้า	VA
7	3.27		พนักงานขอข้อมูลที่อยู่ลูกค้าต้นทาง-ปลายทาง	VA
8	6.33		พนักงานกรอกข้อมูลที่อยู่ลูกค้า ต้นทาง-ปลายทาง	NNVA
9	2.16		พนักงานปริ้นเลข SO ติดหน้ากล่องพัสดุ	NNVA
10	56.77		รอลูกค้าโอนเงินค่าขนส่ง	VA
11	4.42		พนักงานออกเลข AWB	VA
12	1.39		พนักงานปริ้น InvoiceและLabel ติดกล่องพัสดุ	NNVA
13	1.15		พนักงานแปะInvoiceและLabel	VA
14	1.21		พนักงานตรวจเช็คเลข SO	NNVA
15	1.16		พนักงานยิงบาร์โค้ต	NNVA
16	2.36		พนักงานตรวจเช็คอีกรอบ	NVA
17	14.90		รอพนักงานมารับพัสดุ	NNVA

5.เมื่อทราบถึงปัญหาต่างๆในการทำงานจึงทำการใช้แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) เข้ามาวิเคราะห์พิจารณาถึงปัญหาและสาเหตุของแนวทางการแก้ไข



6. เมื่อพิจารณาถึงปัญหาจึงทำการระดมสมองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
พนักงาน	เนื่องจากพนักงานยังไม่มีประการณ์ในการทำงานและความรู้ในสายงาน	โดยการแจกคู่มือการทำงานของแผนกและมีพี่เลี้ยงคอยสอนงานสำหรับพนักงานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์
วิธีการ	ขั้นตอนการทำงานเยอะทำให้เกิดการล่าช้าต่อการปฏิบัติงาน	ใช้หลักการ ECRS มาใช้ในการตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อทำให้เวลาในการทำงานกระชับมากขึ้น
สถานที่	ห่างไกลจากบริษัทผู้มารับพัสดุ	โดยจะเป็นการโทรแจ้งบริษัทผู้มารับพัสดุก่อนล่วงหน้า 30-40 นาที

7. เมื่อทำการวิเคราะห์พิจารณาถึงปัญหาและหาแนวทางคิดที่จะนำมาแก้ไขปัญหาแล้วทำการใช้ทฤษฎีการลดความสูญเปล่าด้วยหลักการ ECRS ด้วยความสูญเสียเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนการทำงานปัจจุบัน	หลักการ **ECRS**	หลักการทำงานที่เสนอแนะ
16.ตรวจเช็คอีกรอบ	E. (Eliminate) เป็นการตัดสิ่งที่ไม่จำเป็นออกไปเพื่อลดระยะเวลาการทำงาน	เนื่องจากได้ทำการตรวจเช็คสินค้าที่ซ้ำซ้อนที่ก่อให้เกิดความล่าช้าจึงทำให้เสียเวลากับการตรวจเช็คหลายรอบ จึงทำการตัดออกเพื่อลดระยะเวลาขั้นตอนในกระชับต่อการดำเนินงาน
6.แจ้งราคาลูกค้า 7.ขอข้อมูลที่อยู่ลูกค้าต้นทาง-ปลายทาง	C. (Combine) นำขั้นตอนในการทำงานบางขั้นมารวมให้เป็นขั้นตอนเดียวเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาในการทำงาน	เนื่องจากเดิมก่อนจะเป็นการแจ้งราคาลูกค้าก่อนแล้วค่อยมาขอที่อยู่ลูกค้าต้นทาง-ปลายทางจึงทำให้ต้องรวมขั้นตอนในการทำงานเข้าด้วยกันโดยไม่ต้องกับมาขอซ้ำเคลียร์ลูกค้าไปแต่ละบุคคลจึงทำให้ขั้นตอนในการทำงานกระชับมากขึ้น
14.ตรวจเช็คเลข SO 15.ยิงบาร์โค้ด	C. (Combine) นำขั้นตอนในการทำงานบางขั้นมารวมให้เป็นขั้นตอนเดียวเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาในการทำงาน	จากเดิมเป็นการตรวจตัวเลข SO แล้วค่อยยิ่งบาร์โค้ดจึงทำให้เสียเวลาในการทำงาน จึงปรับปรุงขั้นตอนทำงานเข้าด้วยกันเป็นการยิงบาร์โค้ดและตรวจเช็คเลข SO พร้อมกันเพื่อให้ไม่ต้องเสียเวลาในการกับมาตรวจซ้ำจึงทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานหลังทำการลดความสูญเปล่าขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออก ในด้านความล่าช้าในการขนส่งสินค้า และการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดความซ้ำซ้อน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บผลดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนการปรับปรุงและหลังปรับปรุงการลดความสูญเปล่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน จากการที่ได้ทำการเก็บรวบรวมขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการจับเวลาจำนวน 10 ครั้งของแต่ละขั้นตอนเพื่อหาเวลาเฉลี่ย พร้อมวิเคราะห์คุณค่ากิจกรรม (Activity Value) และจึงทำการใช้แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) เข้ามาวิเคราะห์พิจารณาหาสาเหตุของปัญหา จากนั้นทำการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 3-7 คนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อลดความสูญเปล่าในขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทำการเปรียบเทียบตารางก่อนและหลังปรับปรุง

รายการ	ก่อน	หลัง	ผลต่าง	ร้อยละ
ขั้นตอนการดำเนินงาน	17	14	3	17.64
เวลาเฉลี่ย (นาที)	115.32	109.45	6.23	5.40

จากตาราง พบว่า ผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังปรับปรุงการแก้ไขการลดความสูญเปล่าในขั้นตอนการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการส่งออก ขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนและหลังปรับปรุงมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม 17 ขั้นตอนลดลงเหลือ 14 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 17.64 เวลาจาก 115.32 นาทีลดลงเหลือ 109.45 นาทีคิดเป็นร้อยละ 5.40

อภิปรายวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติการส่งออกและการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา บริษัท เอสเอ็มอี ชิปปิ้ง จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามลำดับขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้มีวัตถุประสงค์ที่จะลดขั้นตอนการทำงานของแผนกปฏิบัติการส่งออกโดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง 1.การเขียนผังงาน (Flow Chart) เพื่ออธิบายรายละเอียด การทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2. แผนภูมิกระบวนการไหล (Flow Process Chart) 3. แผนภูมิกระบวนการทำงาน (Flow Diagrams) 4. แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) 5. การระดมสมอง (Brainstorming) 6. ทฤษฎีการลดความสูญเปล่าด้วยหลักการ ECRS 7. วิเคราะห์คุณค่า นำมาปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของแผนกปฏิบัติการส่งออก เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานยังสร้างความพึงพอใจและความน่าเชื่อถือผลที่ได้จากการดำเนินการทำวิจัย ก็คือการทำงานของแผนกปฏิบัติการส่งออก จากเดิม 17 ขั้นตอนลดลงเหลือ 14 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 17.64 เวลาจาก 115.32 นาทีลดลงเหลือ 109.45 นาทีคิดเป็นร้อยละ 5.40 ซึ่งวิจัยนี้สอดคล้องกับวิจัยของ ศิริประภา เพราะไธสง,นลินี ชนะมูล.(2566) 1) เพื่อศึกษาความสูญเปล่าในกระบวนการรับฝากและส่งต่อของฝ่ายปฏิบัติการ 2) เพื่อบริหารจัดการกระบวนการโดยใช้หลักการ ECRS และ 3) เพื่อลดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นในกระบวนการรับฝากและส่งต่อของฝ่ายปฏิบัติการโดยมีประชากรของการวิจัยใช้หลักการ ECRS ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่าสามารถลดความสูญเปล่าในกระบวนการรับฝากและส่งต่อ ก่อนการปรับปรุงมีจำนวนทั้งหมด 12 กิจกรรม และหลังจากที่ทำการปรับปรุงกระบวนการใหม่แล้วสามารถลดขั้นตอนการทำงานเหลือเพียง 6 กิจกรรม โดยทำการตัดกิจกรรมการขนย้ายพัสดุที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่า ทำการรวมขั้นตอนการพิมพ์ใบอนุญาตและการคัดแยกที่สามารถทำด้วยกันได้ การเรียงขั้นตอนการทำงานใหม่โดยการคัดแยกสามารถทำหลังจากขั้นตอนการรับฝากพัสดุได้ทันที และการทำขั้นตอนให้ง่ายขึ้นโดยเปลี่ยนจากการพิมพ์ใบอนุญาตเป็นการประทับตราลงบนพัสดุ ก่อนการปรับปรุงใช้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 392 นาที หรือ 6 ชั่วโมง 32 นาที หลังการปรับปรุงกระบวนการทำงานใช้เวลาในการทำกิจกรรม 294 นาที หรือ 4 ชั่วโมง 54 นาที ซึ่งสามารถลดเวลาในการดำเนินกิจกรรมลงได้ 98 นาที คิดเป็นร้อยละ25ทำหลังจากขั้นตอนการรับฝากพัสดุได้ทันที และการทำขั้นตอนให้ง่ายขึ้นโดยเปลี่ยนจากการพิมพ์ใบอนุญาตเป็นการประทับตราลงบนพัสดุ ก่อนการปรับปรุงใช้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 392 นาที หรือ 6 ชั่วโมง 32 นาที หลังการปรับปรุงกระบวนการทำงานใช้เวลาในการทำกิจกรรม 294 นาที หรือ 4 ชั่วโมง 54 นาที ซึ่งสามารถลดเวลาในการดำเนินกิจกรรมลงได้ 98 นาที คิดเป็นร้อยละ25

ข้อเสนอแนะ

1. สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาในแผนกปฏิบัติการส่งออกได้
2. พนักงานควรมีประสบการณ์การทำงานและความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรได้อย่างราบรื่น

เอกสารอ้างอิง

นลินี ชนะมูล ศิริประภา เพราะไธสง. (1 January - June 2022). การบริหารจัดการเพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการรับฝากและส่งต่อของฝ่ายปฏิบัติการกรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัดสาขาโป่งน้ำร้อน. เข้าถึงได้จาก.https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/257529

BUS-010

ปัจจัยคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Service Quality Factors Affect Satisfaction with Using Thai-style Grilled Restaurants in Bangkok Metropolitan Region

ณัฐวัตร คำคง Nattawat kamkomg[1]
สุวัฒน์ แสงจันดา Suwat sangjanda[2]
กิติพงษ์ อุประ Kitiphong Aupara[3]
จรีลักษณ์ ยิ่งสุด Jareelak Yingsud[4]
ภาวิณี ทองแย้ม Pawinee Thongyam[5]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ปัจจัยคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และศึกษาความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือได้แก่ ผู้บริโภคที่เข้าใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ จำนวน 440 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตฐาน และสถิติทดสอบค่า Independent Sample T-Test สถิติเอฟ One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0 .05 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ที่สุดอยู่ระดับ 20,001 – 30,000 บาท ความถี่ในการเข้าใช้บริการร้านอาหาร อยู่ในระดับ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ และ ร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ที่ท่านรับประทานมากที่สุด คือร้านย่างเนย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนผู้บริโภคที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ความถี่ในการเข้าใช้บริการ ร้านอาหารที่เข้าใช้บริการ มีความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยคุณภาพการบริการ ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และด้านความเข้าลูกค้า ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 14.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ,พฤติกรรม, ความพึงพอใจ

[1] (นายณัฐวัตร คำคง) สาขาวิชานวัตกรรมการตลาด การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (หมายเลขโทรศัพท์ **063-787-6391** E-mail nattawat.kam@office.rmutto.ac.th)

[2] (นายสุวัฒน์ แสงจันดา) สาขาวิชานวัตกรรมการตลาด การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (หมายเลขโทรศัพท์ **085-082-5470** E-mail nattawat.kam@office.rmutto.ac.th)

[3] (นายกิติพงษ์ อุประ) สาขาวิชานวัตกรรมการตลาด การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (หมายเลขโทรศัพท์ **080-002-955** E-mail nattawat.kam@office.rmutto.ac.th)

[4] (นางสาวจรีลักษณ์ ยิ่งสุด) สาขาวิชานวัตกรรมการตลาด การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (หมายเลขโทรศัพท์ 096-890-4627 E-mail jareelak.yin@office.rmutto.ac.th)

[5] (ผศ.ดร.ภาวิณี ทองแย้ม) สาขาวิชานวัตกรรมการตลาด การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (หมายเลขโทรศัพท์ 095-465-9299 E-mail pawinee_th@rmutto.ac.th)

Abstract

The objectives of this research are: To investigate demographic factors affecting satisfaction with Thai barbecue buffet restaurant services in Bangkok and its metropolitan area and to examine the quality of service factors influencing satisfaction with Thai barbecue buffet restaurant services in Bangkok and its metropolitan area.

This research is quantitative in nature, utilizing questionnaires as the data collection tool. The sample group consists of 440 consumers who have used Thai barbecue buffet restaurants. Statistical analysis employed includes percentages, means, standard deviations, Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression analysis at a significance level of 0.05. The study findings reveal that the majority of questionnaire respondents are female, aged between 21-30 years, single, with a bachelor's degree education level, working in the private sector, and with a monthly income ranging from 20,001-30,000 Baht. Their frequency of restaurant visits is 1-2 times per week, with the most frequently visited Thai barbecue buffet restaurant being "Yang Nae Butter." Demographic factors such as gender, age, marital status, education level, occupation, income, and frequency of restaurant visits do not significantly differ in terms of satisfaction with Thai barbecue buffet restaurant services in Bangkok and its metropolitan area. Similarly, quality of service factors including fairness, customer confidence, and customer access significantly contribute to satisfaction with Thai barbecue buffet restaurant services in Bangkok and its metropolitan area, with a statistical significance level of 0.05, accounting for 14.30% of the variance.

Keywords: Service Quality, Behavior, Satisfaction

บทนำ

จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา (2019) มีผลกระทบอย่างมากต่อเศรษฐกิจและธุรกิจในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทย ทำให้ผู้ประกอบการต้องรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เกิดขึ้น อาทิ ธุรกิจร้านอาหารในประเทศไทยต้องมีศักยภาพที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยเปลี่ยนรูปแบบของการประกอบธุรกิจจากหน้าร้านอย่างเดียวเป็นรูปแบบการประกอบธุรกิจให้มีการส่งแบบเดลิเวอรี่ที่เป็นอีกตัวเลือกให้กับผู้บริโภคที่ไม่ต้องการหรือไม่สะดวกที่จะเดินทางมาซื้อรวมไปถึงร้านอาหารอาจจะมีการเพิ่มเมนูที่แปลกใหม่และหลากหลายเพื่อที่จะดึงดูดผู้บริโภคด้วยเทคโนโลยี คนในสมัยก่อนบริโภคเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดแต่ใน ปัจจุบันการบริโภคเปลี่ยนรูปแบบเพื่อตอบสนองความสุขในการบริโภคมากยิ่งขึ้น วิถีการบริโภคอาหารของคนไทยได้ เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย รวมถึงมีค่านิยมในการรับประทานอาหารนอกบ้านแทนการประกอบอาหารในครัวเรือนเพราะต้องการความสะดวกสบายและความรวดเร็ว ประกอบกับไม่มีเวลาในการประกอบอาหารด้วยตนเองส่งผลให้ธุรกิจร้านอาหารมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดโควิด-19 แต่ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการประกาศราชกิจจานุเบกษาของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19(Coronavirus Disease 2019 (COVID – 19) เป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค.2565 ทำให้ประชาชนเริ่มออกมารับประทานอาหารนอกบ้านมาขึ้น ทำให้ร้านอาหารในรูปแบบบุฟเฟ่ต์ (Buffet) เป็นอีกหนึ่งทางเลือกของการให้บริการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่นิยม และ แพร่หลายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในธุรกิจร้านอาหารรูปแบบบุฟเฟ่ต์ (Buffet) ผู้ประกอบการสามารถประหยัดต้นทุนด้านพนักงานให้บริการลงได้ กล่าวคือ ผู้ให้บริการจะจัดอาหารวางบนโต๊ะเพื่อให้ลูกค้าสามารถเลือกรับประทานได้ตามสะดวกด้วยการบริการตนเอง (Self Service) โดยอาจมีการจำกัดระยะเวลาในการรับประทานอาหารหรืออาจมีการปรับในกรณีที่รับประทานเหลือและคิดราคาอาหารเป็นรายบุคคลในอัตราเท่ากัน โดยจะมีการกำหนดราคาที่แตกต่างกันสำหรับผู้ใหญ่และเด็กหรือกำหนดราคาที่แตกต่างกันในช่วงเวลากลางวันและเย็น นอกจากนั้นยังมีการให้บริการจัดจำหน่ายเป็นชุดซึ่งลูกค้าสามารถนำกลับไปรับประทานที่บ้านได้อีกด้วย บุฟเฟต์หมูกระทะถือเป็นอาหารอย่างหนึ่งที่เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มเพื่อน ญาติ ไปนั่งกิน สังสรรค์ด้วยกันถือเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ มีกิจกรรมให้ทำรวมกันในระหว่างกันทั้งช่วยกันฉีกผัก เทวัตถุดิบต่าง ๆ ลงในหม้อ ในปัจจุบันการบริโภคอาหารประเภทหมูกระทะบุฟเฟต์กำลังเป็นที่นิยมมากโดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษา จึงทำให้เกิดร้านอาหารประเภทนี้ขึ้นและเปิดแข่งกันเป็นจำนวนมาก(สรศักดิ์ พิลาเกิด และคณะ, 2564)

ในปัจจุบันแนวโน้มธุรกิจร้านอาหารบุฟเฟต์ทมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ร้อยละ 10 - 15 และมีมูลค่าตลาดประมาณ 2.5 – 3 หมื่นล้านบาท นอกจากนี้ธุรกิจร้านบุฟเฟต์ ประเภทหมูกระทะปิ้งย่างก็ยังมีมูลค่าตลาดเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 18 จากปี 2557 เนื่องจากอดีตที่ผ่านมามี วัฒนธรรมการรับประทานอาหารบุฟเฟต์ประเภทปิ้งย่างในเมืองไทยยังไม่ได้เป็นที่นิยมมากนัก แต่ปัจจุบันจะพบเห็นร้านอาหารสไตล์บุฟเฟต์หลากหลายประเภทมากขึ้น เช่น หมูกระทะ ชาบูหม้อไฟ ปิ้งย่าง ร้านอาหารญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่ง ในตลาดปัจจุบันมี ผู้ประกอบการรายใหญ่ที่เข้ามาบุกตลาดบุฟเฟต์ และถูกยกย่องให้เป็นเจ้าแห่งตลาด ได้แก่ บมจ.โออิชิกรุ๊ป ที่มีสาขามากมายหลากหลายแบรนด์ เนื่องจากมีกลยุทธ์ที่ปรับให้เข้ากับ พฤติกรรมของผู้บริโภค ที่เริ่มมองหาความคุ้มค่า (Value for money) มากขึ้น บมจ.โออิชิกรุ๊ปจึง ได้มีการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของธุรกิจร้านอาหารให้มีความทันสมัยมากขึ้น ลดขนาดของ สาขาให้เล็กลง เพื่อให้ได้เปรียบในด้านของการลงทุน และเพิ่มความสะดวกสบายตามเทรนด์ ของตลาดที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับธุรกิจร้านบุฟเฟต์หมูกระทะต้องให้ ลูกค้าได้รับสิ่งที่คุ้มค่ากับเงินที่ต้องจ่าย อย่าเอาเปรียบลูกค้าเด็ดขาด ฉะนั้นจำนวนชนิดของ อาหารและปริมาณที่สมดุลกับราคา รสชาติอาหารต้องอร่อยถูกปากและมีคุณภาพ นอกจากนี้ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนก็สามารถช่วยให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ดี(สถาบันพัฒนาและ ส่งเสริมผู้ประกอบการ SME, 2562)

จากงานวิจัยของหลายสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหาร ของผู้บริโภคนั้น มีผลวิจัยหลายประการที่ระบุว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับร้านอาหารที่มีคุณภาพ (Food Quality) การเลือกใช้วัตถุดิบที่ดี ส่วนผสมต่าง ๆ รวมถึงรสชาติของอาหาร เป็นสิ่งตอกย้ำถึง ภาพลักษณ์ที่เป็นปัจจัยช่วยในการตัดสินใจซื้อ และมุมมองทางบวกของผู้บริโภคต่ออาหาร (Lu & Gursoy, 2017) นอกจากนี้ ผลงานวิจัยบางส่วนยังระบุว่า ราคาเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Price Value) ในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจัยทางการเงินเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวบ่งชี้ถึง การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค แม้คุณภาพของอาหารหรือทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อร้านอาหารจะดี แต่อาจจะผันแปรไปตามราคาของสินค้าหรือบริการได้เมื่อราคาเพิ่มสูงขึ้น (Sukhu, Bilgihan, & Seo, 2017) ปัจจัยสำคัญอีกประการ คือ คุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยพนักงานร้านอาหาร ต้องเอาใจใส่และ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค หรือผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ทั้งนี้ การให้บริการที่ดีจะช่วยสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้บริโภค

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาปัจจัยคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อนำ ผลการวิจัยในครั้งนี้ นำไปเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ ทั้งในด้านการบริการและกลยุทธ์การตลาดของร้านให้เป็นที่ประทับใจแก่ลูกค้ามากที่สุด และเป็นแนวทางใน การค้นหาวิธีที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าร้านปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ปัจจัยคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่เข้าใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน มีอายุ 20 ปี ขึ้นไปและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่เข้าร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กลุ่มประชากรมีจำนวนที่ขนาดใหญ่จึงทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้มีการใช้สูตรของ W.G.Cochran(1977) เพื่อทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5พบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จะต้องไม่น้อยกว่า 384 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นจำนวนทั้งสิ้น 440 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวด้วยการแจกแบบสอบถามออนไลน์(Online Questionnaire)

2. เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านเชิงพฤติกรรมประกอบด้วย ความถี่ในการเข้าใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่าง ร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ที่ท่านรับประทานหรือเข้าใช้บริการบ่อยที่สุดคือร้านใด และเหตุผลใดที่ทำให้ท่านเข้าใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์โดยลักษณะของคำถามในแบบสอบถามจะเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close - Ended Question) เป็นคำถามแบบลักษณะเลือกตอบ(Check List) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพบริการ ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนอง ด้านให้ความมั่นใจ และด้านการใส่ใจลูกค้าโดยลักษณะของคำถามในแบบสอบถามจะเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ซึ่งมีระดับคะแนน 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความพึงพอใจโดยรวมของผู้บริโภคต่อการใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ คำถามในแบบสอบถามจะเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน โดยแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.795 มีค่ามากกว่า 0.5 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทุกปัจจัย

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปจะประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานผู้ทำวิจัยใช้สถิติ T-Test และ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้มีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลผ่านโปรแกรมการวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS : Statistical Package for the Social Science)

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภค จำนวน 440 ราย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 81.6 และ 18.4 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.9 ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 91.1 อาชีพพนักงานเอกชน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ที่สุดอยู่ระดับ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.7 ความถี่ในการเข้าใช้บริการร้านอาหาร มากที่สุดอยู่ในระดับ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 63.4 และ ร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ที่ท่านรับประทานมากที่สุด คือร้านย่างเนย คิดเป็นร้อยละ 30.2

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพการให้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรม	4.27	0.59	มาก
ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือ	4.26	0.59	มาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.63	มาก
ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า	4.25	0.63	มาก
ปัจจัยด้านความเข้าใจลูกค้า	4.30	0.63	มาก
รวม	**4.28**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพการให้บริการ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพการให้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพการให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือด้านความเข้าใจลูกค้าด้วยค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านความเป็นรูปธรรม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ย 4.26 และที่น้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความสำคัญ
ความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์	4.39	0.62	มาก
ความพึงพอใจต่อคุณภาพของวัตถุดิบของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์	4.38	0.69	มาก
ความพึงพอใจกับเมนูที่หลากหลายของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์	4.37	0.59	มาก
รวม	4.38	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) และระดับความคิดเห็นในส่วนของความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ความพึงพอใจต่อคุณภาพของวัตถุดิบของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 การตัดสินใจซื้อ และความพึงพอใจกับเมนูที่หลากหลายของร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่าง		
	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	T-test	.558	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-test	.361	ไม่สอดคล้อง

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่าง		
	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สถานภาพ	T-test	.895	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	.394	ไม่สอดคล้อง
อาชีพ	F-test	.109	ไม่สอดคล้อง
รายได้ต่อเดือน	F-test	.899	ไม่สอดคล้อง
ความถี่ในการเข้าใช้บริการร้านอาหารทีเข้าใช้บริการ	F-test	.773	ไม่สอดคล้อง
	F-test	.665	ไม่สอดคล้อง

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ความถี่ในการเข้าใช้บริการ และร้านอาหารทีเข้าใช้บริการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือปัจจัยด้านประชากรณ์ศาสตร์ของผู้บริโภค มีอิทธิพลความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4 วิเคราะห์สมการเชิงถดถอย ของปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	β	Std. Error				
ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรม	.184	.163	.253	4.320	.000*	1.737
ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือ	-.045	.043	-.062	-.729	.466	3.607
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	-.121	.062	-.178	-1.912	.056	4.383
ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า	.116	.063	.168	1.994	.047*	3.596
ปัจจัยด้านความเข้าใจลูกค้า	.134	.058	.196	2.634	.009*	2.808
R^2 = 0.143 , *R Adjust* = 0.133 ,F = 14.491 , P < 0.05						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4. พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 14.30 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใช้บริการ คือ ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรม (β = 0.184) ปัจจัยด้านความเข้าใจลูกค้า (β = 0.134) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (β = 0.116) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปร ที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในรูปแบบสมการดังนี้

Y = 3.241+ 0.184 (ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรม) + 0.134 (ปัจจัยด้านความเข้าใจลูกค้า) + 0.116 (ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อลูกค้า) ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ร้อยละ 14.30

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า ผู้บริโภคที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ เพศที่ต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความพึงพอใจ มากกว่าเพศชาย เช่นเดียวกับงานของ สุพรรษา ทรงวัชราภรณ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารสุกี้ชาบูแบบไทยประเภทบุฟเฟต์ในจังหวัด กรุงเทพมหานครและนนทบุรี และสอดคล้องงานของศิริรัตน์ ชวนะอิทธินันท์ (2565) สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมี ความความพึงพอใจการใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นประเภทโอมากาเสะ และสอดคล้องงานของ วราภรณ์ เตชะกสิกรพาณิชย์ (2565) สรุปว่า ปัจจัยด้านเพศทำให้ผู้บริโภคพึงพอใจของร้าน Pharmacy Omni-channel อายุที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารสุกี้ชาบูแบบไทยประเภท บุฟเฟต์ในจังหวัดกรุงเทพและนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-30 ปีมีความพึงพอใจมากกว่าอายุ 31 ปี ขึ้นไป เช่นเดียวกับงานของ ภากร ทัฬหวิวัฒน์(2562) สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกรุงเทพพึงพอใจเลือกซื้อสินค้าประเภทแฟชั่นผ่านช่องทางออนไลน์และ เช่นเดียวกับงานของ ศิริรัตน์ ชวนะอิทธินันท์ (2565) สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความภักดีในการบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นประเภทโอมากาเสะ ถัดมาสถานภาพที่ต่างกันไม่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการบริโภค ร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสอดคล้องกับงานของ ครวัฐ หาดทราย (2565) สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกซื้อสมาร์ทโฟนเรือธงของกลุ่มคน สรุปว่าปัจจัยด้านสภานภาพทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เกิดจากภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวทำให้ไม่มีอิทธิพลพึงพอใจของนักท่องเที่ยวสูงวัยในประเทศ ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าปริญญาโทขึ้นไป เช่นเดียวกับงานของ ศิริรัตน์ ชวนะอิทธินันท์ (2565) สรุปว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีอิทธิพลต่อความ 106 พึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นประเภทโอมากาเสะ และเช่นเดียวกับงานของ ครวัฐ หาด ทราย (2565) สรุปว่า การศึกษาที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกซื้อสมาร์ทโฟนเรือ ธง ถัดมาอาชีพที่ต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่างกันในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบ อาชีพนักเรียนหรือนักศึกษามากกว่าพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัว และข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ เช่นเดียวกับงาน วรัทย์ วิจักขณ์ศิลป์ (2563) สรุปว่าอาชีพที่แตกต่างกันทำให้ผู้ใช้บริการ ร้านเสื้อแขนยาวของสุภาพบุรุษแบรนด์ที่มีอยู่ในห้างพึงพอใจต่างกัน และเช่นกับงาน จริยา แย้มสำราญ (2564) สรุปว่าอาชีพแตกต่างกันทำให้ผู้บริโภคเสื้อผ้าผ่านร้านค้าสื่อสังคมออนไลน์พึงพอใจ ต่างกัน สุดท้ายรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่างกันในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่า 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป เช่นเดียวกับงานของ จริยา แย้มสำราญ (2564) สรุปว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทำให้ผู้ใช้บริการซื้อเสื้อผ้าผ่านร้านค้าสื่อสังคมออนไลน์พึงพอใจต่างกัน และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เตชะกสิกรพาณิชย์ (2565) สรุปว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทำให้ ผู้ใช้บริการ Pharmacy Omni-channel พึงพอใจต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ (Tangibles) โดยรวมเห็นด้วยมากแต่ไม่ได้ทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในการบริโภคในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตรงกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เตชะกสิกรพาณิชย์ (2565) สรุปว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านความ น่าเชื่อถือ (Reliability) โดยรวมเห็นด้วยมาก ทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในบริโภคร้านอาหารสุกี้ชาบูแบบไทยประเภทบุฟเฟต์ในจังหวัดกรุงเทพและนนทบุรี ซึ่งเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิรินรัตน์ ชวนะอิทธินันท์ (2565) สรุปว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความภักดีในการบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นประเภทโอมากาเสะ และสอดคล้องกับงาน ปรียานุช แก้วบริสุทธิ์ (2562) สรุปว่า มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจของผู้รับบริการเอกชนขนาดใหญ่ที่ได้รับมาตราฐาน JCI แผนกอายุกรรมผู้ป่วยนอกในเขตกรุงเทพถัดมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsiveness) โดยรวมเห็นด้วยมากทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์ (2565) สรุปว่า ทำให้ผู้บริโภคที่ใช้บริการศูนย์บริการยางรถยนต์พึงพอใจ โดยรวมเห็นด้วยมากแต่ไม่ได้ทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในการ ร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเช่นเดียวกับ งานวิจัยของ ภาวินี กุลเจริญ (2563) สรุปว่า ไม่ได้ทำให้ผู้บริโภคร้านยาโยอิพึงพอใจและสอดคล้อง กับงาน ศิ

รินรัตน์ ชวนะอิทธินันท์ (2565) สรุปว่า ไม่ได้ทำให้ผู้บริโภคร้านอาหารญี่ปุ่น ประเภทโอมากาเสะ (OMAKASE) พึงพอใจ ต่อมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านการใส่ใจลูกค้า (Empathy) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยประเภทบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมเห็นด้วยมากซึ่งเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภาวินี กุลเจริญ (2563) สรุปว่า ทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในร้านยาโยอิ

วัตถุประสงค์ข้อ 3พบว่าความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลวรินทร์ แป้นสุวรรณ์ (2561) สรุปว่าความพึงพอใจส่งผลต่อการ กลับมาอีกครั้งหรือซ้ำ ของโรงแรมระดับ 4 ดาว ขึ้นไป และสอดคล้องกับ พนิดา วรัตม์ธนภัทร (2562) สรุปว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภัก ดีของร้านค้า ปลีกเพื่อสุขภาพและความงาม รูปแบบเครือข่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ์ธีรา โชติช่วงปิยวัชร์ (2565) สรุปว่า ความพึงพอใจทำ ให้เกิดความภักดีของการใช้บริการตู้จำหน่ายเครื่องดื่มแบบชงอัตโนมัต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้จากการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้แสดงให้เห็นได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่าง สไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ประกอบการควรให้ความในเรื่องของการบริการที่รวดเร็ว ให้พนักงานในร้านมีความเชี่ยวชาญ ในการทำหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ มีความใส่ใจลูกค้า อาหารมีความสดใหม่ สะอาด และรสชาติของอาหารอร่อย

2. ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ความถี่ในการใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่ เข้าร้านร้านอาหารปิ้งย่างสไตล์คนไทยน้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ดังนั้นทางผู้ประกอบการ ควรมีสิ่งดึงดูดผู้บริโภคเพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นยอด เช่น การจัดโปรโมชั่น มา 4 จ่าย 3 หรือ เทคนิคให้ผู้บริโภค Post และ Check in ที่ร้านใน Facebook แล้วรับอาหารเมนูพิเศษฟรี เพื่อเป็นการทำให้ผู้คนในโซเชียลรู้จักทางร้านได้ดียิ่งขึ้น

3.ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าถ้าผู้บริโภคที่เข้ามาใช้บริการร้านอาหารปิ้งย่าง สไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกิดความพึงพอใจจากการเข้าใช้บริการในหลาย ๆ แง่มุมก็จะทำให้ผู้บริโภคมีความรู้สึกที่ดีกับร้านค้าและเกิดความรู้สึกที่อยากกลับมาใช้บริการซ้ำ เพราะฉะนั้นผู้ประกอบการควรที่จะมีการรักษามาตรฐานของร้านอาหารปิ้งย่าง สไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของพนักงานที่ให้บริการ คุณภาพอาหาร ความหลากหลายของเมนู เป็นต้น เพราะฉนั้น ในมุมของผู้ประกอบการควรที่จะมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริโภคและพัฒนาร้านอาหารปิ้งย่าง สไตล์คนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่เสมอเพื่อที่จะสามารถตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภคได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังอาจจะมีการทำพันธมิตรกับร้านค้าอื่นเพื่อสร้างความแปลกใหม่ให้กับลูกค้าเวลาเข้ามาใช้บริการ เช่น การทำการตลาดร่วมกับแบรนด์ไอศครีมชื่อดัง เช่น ฮาเก้นดาส โดยจะมีการนำไอศครีมมาเพิ่มเป็นเมนูของที่ร้านลูกค้าที่สนใจในเมนูของหวานในช่วงอิ่มจากของคาวแล้วก็สามารถกินของหวานเพิ่มเติมได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ผู้ประกอบธุรกิจต่างๆ ใช้เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ทางการตลาดในรูปแบบหนึ่ง

2. ควรศึกษาจากผู้บริโภคที่ใช้บริการร้านอาหารประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากร้านอาหารปิ้งย่าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เอกสารอ้างอิง

สุพรรษา ทรงวัชราภรณ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคร้านอาหารสุกี้ชาบูแบบไทยประเภท บุฟเฟต์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและนนทบุรี **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ**, มหาวิทยาลัยมหิดล].

ภากร ทัฬหวิวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่ทำให้คนในกรุงเทพพึงพอใจเลือกซื้อสินค้าประเภทแฟชั่นผ่าน ช่ องทางออนไลน์ **[สารนิ พนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ**, มหาวิทยาลัยมหิดล].

วราภรณ์ เตชะกสิกรพาณิชย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อ Pharmacy Omni-channel ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต** วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].

พนิดา วรัตม์ธนภัทร. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความจงรักภักดีในการใช้ บริการ ร้านค้าปลีกเพื่อสุขภาพและความงาม รูปแบบเครือข่าย ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ,** มหาวิทยาลัยมหิดล]

ครวัฐ หาดทราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกซื้อสมาร์ ทโฟนเรือธงของกลุ่ม คน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล **[สารนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ,** มหาวิทยาลัยมหิดล].

ชลวรินทร์ แป้นสุวรรณ์. (2561). ลักษณะทางกายภาพความไว้วางใจคุณภาพการให้บริการคุณค่าที่รับรู้และความพึงพอใจส่งผลต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำและการบอกต่อของลูกค้าที่ รับประทานอาหารบุฟเฟต์โรงแรมระดับ 4 ดาวขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร **[การค้นคว้า อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,** มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

พัทธ์ธีรา โชติช่วงปิยวัชร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความจงรักภักดีของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานครต่อการใช้บริการตู้จ่ายไหน่ายเครื่องดื่มแบบชงอัตโนมัติ **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ,** มหาวิทยาลัยมหิดล].

ศิริรัตน์ ชวนะอิทธินันท์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีในการใช้บริการ ร้านอาหารญี่ปุ่นประเภทโอมากาเสะ (OMAKASE) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].**

วริทธิ์ อรุโณทยานันท์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับประทานซ้ำอาหารพื้นเมืองภาคเหนือของนักท่องเที่ยวไทย **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล]**.

วรัทย์ วิจักขณ์ศิลป์ . (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความตั้งใจในการซื้อซ้ำต่อ เสื้อเชิ้ตสุภาพบุรุษแบรนด์ที่มีในห้างสรรพสินค้า **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].**

ปรียานุช แก้วบริสุทธิ์ . (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่ได้ รับมาตรฐาน JCI แผนกอายุกรรมผู้ป่วยนอก ในเขต กรุงเทพมหานคร **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].**

บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์. (2565). การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพการบริการที่มีต่อความพึงพอใจในการใช้บริการศูนย์บริการยางรถยนต์ **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ , มหาวิทยาลัยมหิดล].**

นันท์นลิน ม่านสะอาด. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจกลับมาบริโภคร้านอาคารมิชลินไกด์ร้านเดิมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

ชินีนุช อ้อพงษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการบรรจุภัณฑ์ชั้นนอกใช้ซ้ำ (Reusable packaging) ในการขนส่งสินค้า **[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].**

มนัสมนต์ กล่ำแดง. (2561). ภาพลักษณ์ ตราสินค้าที่มีผลต่อความภักดีของผู้บริโภคร้านอาหารชาบูบุฟเฟต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาร้านชาบูบุฟเฟต์ 2 ร้าน ที่ถือครองส่วน แบ่งการตลาดมากที่สุด **[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].**

พัทธ์ธีรา โชติช่วงปิยวัชร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความจงรักภักดีของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานครต่อการใช้บริการตู้จำหน่ายเครื่องดื่มแบบชงอัตโนมัติ **[สาร นิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].**

ธนวัฒน์ เขษมวงศ์ (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร **[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น].

ภาวินี กุลเจริญ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริโภคอาหารของผู้บริโภค ร้านยาโยอิ สาขาซีคอน บางแค **[การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย**, มหาวิทยาลัยสยาม].

อณญัญา ปรารถนา. (2561). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของลูกค้าร้านน้องแดงเบเกอรี่กรณีศึกษาร้านน้องแดงเบเกอรี่จังหวัดลำปาง. **[สารนิพนธ์ (บริหารธุรกิจ)**. ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น วิทยาเขตวัชรพล].

รุ่งโรจน์ จีรพัฒนกุล. (2560). อิทธิพลของคุณภาพการให้บริการคุณค่าที่รับรู้ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้าในการใช้บริการร้านอาหารเพื่อสุขภาพในเขต กรุงเทพมหานคร **[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

พิมพลภัส ณ วิชัย. (2560). ส่วนประสมทางการตลาดบริการและการบริหารประสบการณ์ ของลูกค้าที่มีความสมพันธ์กับความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้ากลุ่มโรงแรมแกรนดเซนเตอร์พอยต์. **[สารนิพนธ์ (บริหารธุรกิจ)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ] .

BUS-011

Problems in managing tourist attractions in the new normal era in China

Pawinee Thongyam [1]
Yiying wang [2]
Fuajia ren [3]
Jinghan peng [4]

Abstract

Tourism is one of the industries most affected by the COVID-19 pandemic. This poses a serious problem for the tourism industry as the country develops. There are plans to revive tourism not only as an important source of foreign exchange but also as a developmental tool on the path to recovery. Tourism revival will require innovation and collaboration. Planning for a better future for tourism is therefore imperative. The tourism industry has been severely impacted by the epidemic, but with the implementation of favorable policies and a recovery in consumption, it is believed that the industry will quickly recover after the epidemic ends in the short term. However, the industry still faces significant challenges both at the front and back ends. After the epidemic, the travel industry will enter the "new normal" and must respond to changes in consumer behavior and preferences at the customer level. Seizing opportunities for mergers and acquisitions within and outside the industry, as well as improving operational efficiency, will become the main theme. In the long run, the tourism industry needs to adapt to the "new normal" in the post-pandemic era.

Keywords: New normal, Management, Process

Introduction

The new epidemic has had the greatest impact on China's tourism industry. Faced with a global disaster involving a wide span and a long period of time, it is necessary to identify the direction for future development and demand of the tourism market, as it is key to upgrading and overall changes in the current domestic tourism industry. The tourism industry, affected by the new epidemic, analyzes the current situation and characteristics of tourism development and the three levels of the industry. It combines these three levels of tourism under the epidemic to improve quality and growth rates and proposes targeted development strategies.

On July 14, 2020, the Ministry of Culture and Tourism announced the resumption of group travel between provinces (regions, municipalities) after a suspension that lasted for more than half a year. While the tourism industry is starting to recover from the disease situation, the epidemic has spread worldwide, and the risk of preventing and controlling epidemics in the country still remains. Existing cross-border tourism is still unable to proceed. The new crown epidemic is considered an emergency and an important public health issue that will have a profound impact on the development of tourism and related industries.

What problems does the tourism industry face in the new normal era? These include accommodation problems, travel problems, trust issues between employees, suppliers, and customers, and trade problems due to the impact of the new normal. The inability to develop tourism leads to issues with the natural climate.

Research Objective

1. To study research issues affecting China's tourism management in the New Normal era.
2. To study causes affecting China's tourism management in the New Normal era.
3. To study guidelines for dealing with the new normal situation.

Research Methodology

1. Content scope

[1] Asst. Prof. Dr. Pawinee Thongyam, Faculty of Business Administration and Information Technology Rajamangala University of Technology Tawan-ok, E-mail: dr.pawinee.rmutto@gmail.com)

[2] Faculty of Business Administration and Information Technology Branch Innovation Management Rajamangala University of Technology Tawan-ok

[3]Faculty of Business Administration and Information Technology Branch Innovation Management Rajamangala University of Technology Tawan-ok

[4] Faculty of Business Administration and Information Technology Branch InnovationMarketing Rajamangala University of Technology Tawan-ok

In this study, the issues affecting the new normal of tourism management in China are examined, analyzing four levels according to the status quo of development: the political level; economic level, social level, and technical level

2. Regional scope: The scope of study is China.

3. Time horizon: The research period starts from November 2022 to March 2022.

4. Analysis

The most intractable diseases in organizations often have multiple solutions, each requiring different levels of resources. Consequently, an optimal solution is needed to quickly and accurately solve the problem.

It is not surprising that solutions addressing only the obvious cause often overlook the root cause, leading to recurring problems. This phenomenon has become common. Opting for solutions that yield quick results and benefits may result in the reemergence of the problem, forcing organizations to deal with it repeatedly. The cumulative cost of such methods can be staggering.

The goal of root cause analysis is to identify: the problem (what happened), the cause (why it happened), and actions (measures to prevent recurrence). The causes identified are the fundamental factors leading to the problem, often encompassing various aspects such as physical conditions, human factors, system behavior, or process factors. Scientific analysis facilitates the identification of multiple causes.

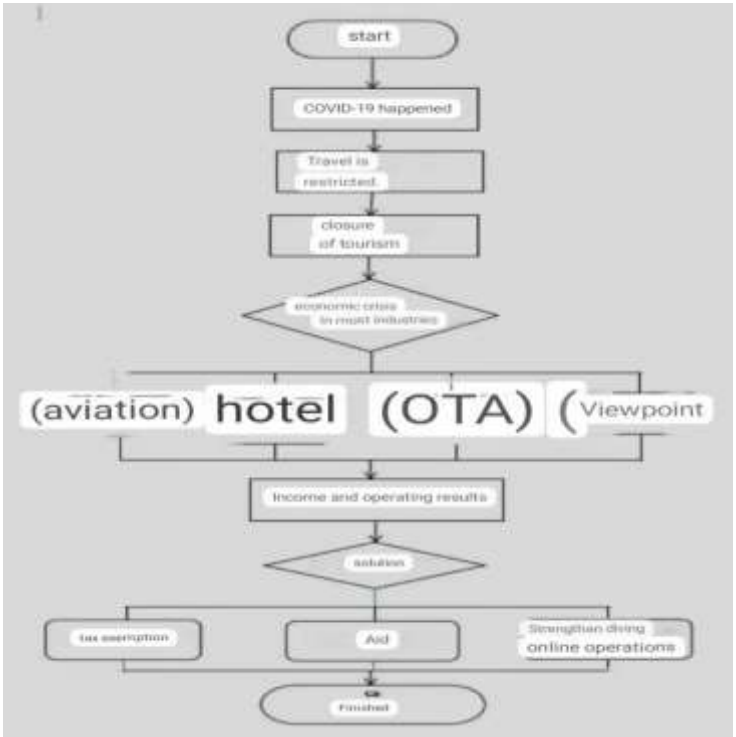
Cause and Effect Analysis, also known as Fishbone Analysis, is a method used to analyze and identify the root cause of a problem. The problem or defect (the result) is marked on the "fish head," with fishbone representing possible causes branching out. The Fishbone diagram helps visualize how each cause contributes to the problem based on the likelihood of occurrence.

Analysis paths in Fishbone Analysis are categorized into problem type, cause type, and countermeasure type. Each element and attribute value represents a causal relationship, structurally resembling a fishbone. The analysis aims to answer "Why..." for the fish head and "How to Improve and Implement" for the left side.

Flow Chart, as the name suggests, depicts specific steps of work processes using graphical representations. It is a versatile method widely used in technical design, work procedures, and business presentations. Each step is depicted in a box, connected by lines with arrows to indicate the sequence of operations. Flow Charts utilize graphics to illustrate steps, making them user-friendly and easy to comprehend.

Results

1. Policy-led strategy: The tourism industry is most directly affected by the pandemic has been widespread and across a wide range of industries for the longest time. However, this impact will not last forever.



2. The main goal of economic recovery is to promote consumption. After the epidemic, these needs were effectively released when the government issued supporting policies, also focusing on stimulating consumer demand. Policy support aims to increase consumer confidence, thereby directing tourists' desire to travel within the country. Domestic transitions target different groups, lower thresholds, improve governance, and help elevate important tourist attractions. Additionally, introducing tourist attractions for planned travel and establishing scientific management institutions for tourism statistical data are necessary to eliminate bubbles and reflect the actual level of development of the tourism industry. Adjusting the concept of creating a tourism procurement system and promoting its establishment in the direction of "tourism" after the government has properly prevented and controlled the epidemic is crucial. Public services should be provided well.

2. The organization's main strategy during the epidemic is crucial for those related to tourism, who are experiencing varying levels of economic losses. They should pay close attention to special policies and supporting policies proposed by government agencies, relying on the power of the government to enable the potential for self-development and thorough analysis. This involves objectively analyzing the pros and cons of basic conditions for development, the epidemic situation, the likelihood of its occurrence, and the external threats faced. Organizations must then map future development plans with real-time insights into trends, catering to the needs of tourists by adjusting the structure of tourism products appropriately and adapting to trends such as eco-tourism, health tourism, fitness tourism, and tourism research, among others. Improving supply quality in the tourism sector, which is a service industry, is paramount. This entails enhancing the quality of service and cultivating a management team with comprehensive quality and strong professional abilities. Adequate training for employees in areas such as management, marketing, service, product, and culture is essential. Enterprises can also create a "technology + tourism" development model, integrating technology into their culture. Tourism empowerment should explore innovative development models such as intelligent operation and management of cultural tourism organizations and projects, online marketing, digital products, etc., to enhance the technical content of tourism. Furthermore, it is crucial to strengthen trust in epidemic prevention, reduce the consumption threshold, and enhance the tourism experience in innovative ways.

3. In the tourism sector, industry coordination strategies play a pivotal role due to the close relationship among various industries. Strengthening coordinated development among different sectors is imperative. With increasing interconnections in areas such as transportation, accommodation, catering, insurance, retail, and finance, establishing a robust negotiation mechanism is essential to facilitate tourists' experiences. Furthermore, given the diverse needs of tourists, accurate research is crucial for understanding development trends and guiding industry growth effectively. Plans should be devised to systematically resolve contract disputes, address tourists' complaints, and mitigate personnel losses and other issues. Scientific recommendations are necessary to maintain the balanced development of specific industries. In light of the COVID-19 pandemic's impact, coordinating the establishment of crisis emergency management mechanisms in affected industries becomes even more critical. It is essential to coordinate the efforts of all stakeholders and implement risk management strategies throughout the entire process. This approach not only enhances the health and safety of tourists but also strengthens the industry's resilience in facing crises

4. Improvement and development operations plan

4.1 Ideology leads development

Adhering to the general guidelines of seeking progress while maintaining stability, our primary focus is to promote the development of a high-quality tourism industry through in-depth reform of the supply-side structure. Emphasis is placed on managing and reforming the demand side, with innovation serving as the fundamental driver to meet the increasing demand for happiness and quality of life. We aim to establish a systematic approach that coordinates development and security, balancing protection and utilization of resources. This entails creating a new development model characterized by innovation and improvement. Under the conditions of epidemic prevention and control, we prioritize standardizing domestic tourism while gradually resuming international travel once the global health situation is effectively managed. Our strategy includes orderly promotion of inbound tourism and stable development of outbound tourism. Additionally, we prioritize the deep integration of culture and tourism, with a focus on modernizing the tourism system. Our ultimate goal is to accelerate the transformation of our nation into a robust tourism powerhouse, striving for higher quality, efficiency, fairness, sustainability, and safety in tourism development.

4.2 Basic principles of development

1) Continue to use culture as a determinant of travel and promote cultural tourism. Tourism will serve as a means for people to understand Chinese culture and strengthen their confidence in it, following the principles of socialist core values. This will promote the natural unity of social and economic benefits in the tourism industry.

2) Adhere to the systemic concept and create a solid line of defense, raising awareness of safety and intending to excel in preventing and eliminating significant risks. It's crucial to fully understand that preventing and controlling new outbreaks of pneumonia is vital for the overall development of the tourism industry. This involves implementing prevention and control measures for the spread of outbreaks across all links and branches of the tourism industry, and resolutely breaking the cycle of transmission through tourism channels.

3) Uphold tourism for the people and drive people-centered tourism. Better respond to the public's characteristics and multi-level tourism needs, fully leveraging the comprehensive driving role of the tourism industry to unleash the multiplier effect of "One industry thriving, every industry prospers." This will create more employment opportunities and business engagement, better responding to economic and social development.

4) Embrace innovation-driven development and high-quality services. Create new development models and establish systems and mechanisms that extensively use advanced technology to promote innovation. This will improve travel styles, service methods, consumption patterns, and the management and development of intelligent tourism.

5) Prioritize ecological and scientific principles. Respect, conform to, and protect nature, adhering to the ecological bottom line. Enhance awareness of ecological civilization and promote the rational use of natural resources, accelerating the development of green and carbon-neutral tourism.

4.3 Development goals

By 2025, the development level of the tourism industry is expected to continue improving. The modern tourism system will be more comprehensive, facilitating efficient, high-quality, and flexible tourism supply to better meet the consumption demands of a larger number of tourists. The foundation for epidemic prevention and control will be strengthened, with meticulous implementation of scientific and accurate measures. Domestic tourism will thrive, and both inbound and outbound tourism will progress orderly. The international influence and competitiveness of the tourism industry will see significant enhancement, contributing to the establishment of a tourism powerhouse. There will be notable progress in deeply integrating culture and tourism, resulting in the creation of world-class tourist attractions and resorts rich in cultural heritage. Tourist cities, national leisure areas, and nearby regions with outstanding cultural characteristics will experience accelerated development. Red tourism and rural tourism will gain importance, with significant improvements in tourism innovation capabilities. Efforts to create a barrier-free environment and enhance tourism services will be further strengthened, and the characteristics of smart tourism will become clearer. The modernization level of the industry chain will see significant improvement, enhancing the vitality of people's participation in the market. Psychic power will play an increasingly important role in promoting social development. Looking ahead to 2035, the demand for various types of travel, high-quality supply, regional coordination, and sharing will be more pronounced. National cultural parks, world-class tourist attractions and resorts, national tourist and leisure cities, as well as red tourism destinations, will serve as demonstrations of integrated high-quality tourism supply. Rural areas and rural tourism will play a more comprehensive role within the industry. The tourism industry's overall strength and competitiveness will greatly improve, contributing significantly to the creation of a global tourism powerhouse. This will play a positive role in realizing socialist modernization and making substantial contributions to societal advancement.

5. Adhere to innovation-driven development.

Strengthen independent innovation Gather superior resources and combine needs of epidemic prevention and control work to accelerate the promotion of smart tourism with digitization, networking and intelligence, delve into "Internet + Tourism" and expand its application. new technology situation

5.1 Promote the development of intelligent tourism by creating service models for smart tourism public. Efficiently integrate travel, transportation, weather, surveying, mapping, and other data. Utilize fifth-generation mobile communications (5G), big data, cloud computing, and other technologies to disseminate timely information such as weather warnings, road conditions, traffic updates, and tourist reception in real-time. Strengthen the creation of platforms for booking trips and promote services such as scheduled tour bookings, tracking, flow checking, and providing scientific advice and recommendations. Develop facilities to conveniently monitor tourism through big data platforms and promote "Internet + governance," establishing a precise governance mechanism using big data.

Create a smart tourist city by establishing numerous tourist attractions, resorts, and travel blogs. Cultivate innovative smart tourism enterprises and significant projects while developing digital experience products. Introduce new tourism services such as interactive experiences, immersive virtual reality displays, and intelligent guides. Promote the creation of scenes for travel showcased by "Internet +", improving the coverage of 5G networks in key tourist areas like attractions and resorts. Facilitate the digital transformation and intelligent upgrading of facilities such as parking lots, tourist distribution centers, tourist information centers, tourist service

centers, restrooms, and internal guidance and identification systems within resort areas. Efficiently integrate online and offline resources through the internet to enhance operational efficiency. Encourage travel agencies and other tourism businesses to adapt and upgrade by promoting cooperation with internet service platforms. Encourage tourist attractions, resorts, hotels, theme parks, homestays, etc., to collaborate with online flagship stores, utilizing big data and other tools in compliance with regulations to enhance the effectiveness of tourism marketing communications.

Accelerate the adoption and popularization of new technologies such as big data, cloud computing, Internet of Things, 5G, Blockchain, Beidou System, Virtual Reality, and augmented reality in the tourism sector to enhance the level of tourism development through technological innovation. Improve technology-related services to enhance the travel experience, interactivity of tourism products, and convenience and safety of tourism services. Promote the development of platforms and system tools for smart tourism, including intelligent recommendations, decision-making, and smart payments. Encourage the integrated use of technologies such as holographic displays, wearable devices, service robots, smart terminals, and Tron.

Develop and demonstrate the use of public services in smart tourism, including immersive interactive tourism displays and market supervision tools like the "Smart Brain."

Focus on developing technologies to protect and develop tourism resources, including the exploration and safe protection of resources, digital display of cultural heritage, creative product development, and tourism security risk prevention.

Promote the improvement of tourism equipment technology, emphasizing independent innovation in high-end travel equipment such as night travel equipment, caravans, campers, recreational equipment, ice and snow equipment, yachts, low altitude travel equipment, and intelligent travel equipment.

Strengthen the innovation chain's efficiency by promoting basic theoretical research on big data for tourism, creating big data systems for tourism, establishing key laboratories and technology innovation centers, and identifying national tourism technology demonstration parks.

Establish an innovation ecosystem involving collaboration between tourism departments, public safety, transportation, statistics, governance, finance, industry, and information technology. Integrate and share cultural and tourism information systems, improve tourism statistics, and enhance the level of tourism supervision and public information services.

Enhance information security management to prevent data breaches and violations. Foster collaboration among governments, organizations, universities, and research institutes to create an efficient collaborative innovation network. Support innovative technology projects, implement talent training programs, and appropriately adjust the format of tourism areas.

Conclusion

From the analysis of the tourism industry under the new normal (New Normal), several key points can be summarized:

The outbreak of the epidemic has not only impacted economic development but also affected the psychology of consumers even after the epidemic ends. However, there will undoubtedly be a recovery period, with the restoration of consumer confidence being paramount. Cooperation and collaboration will be essential for the industry's revival. The pandemic has exposed various challenges faced by companies, particularly traditional organizations and platform companies. It is imperative for businesses to upgrade their industry niches, utilize IT capabilities, and innovate to address these challenges effectively. Enterprises must integrate their resources and adapt to the increasingly competitive domestic market. Compliance with national epidemic prevention and control policies, along with strategic adjustments to industrial structures, will be crucial for self-improvement and resilience. Individuals must prioritize self-management, including maintaining a calm demeanor and strengthening financial reserves to respond to similar emergencies in the future. Despite being one of the most dynamic and employment-intensive industries, tourism has been severely impacted by the current crisis, putting millions of livelihoods at risk. As countries gradually ease travel restrictions and tourism begins to recover, health protocols must remain a priority to protect workers, communities, and travelers. International cooperation is vital, particularly in managing travel limitations and border controls, to ensure unity and support for the industry's recovery. Initiatives by organizations such as the World Bank Group, Asian Development Bank (ADB), European Bank for Reconstruction and Development, and the UNWTO are instrumental in promoting post-tourism recovery efforts. In navigating the COVID-19 pandemic, the tourism industry must focus on protecting human capital, adapting to change, and sustaining efforts to promote recovery. Such endeavors should be continued and expanded to ensure a resilient and thriving tourism sector in the post-pandemic era.

Discussion

1. In the context of the epidemic, the tourism industry should leverage digital tools and other resources to enhance its development capacity and adaptability. Additionally, tourist destinations can showcase their attractions, culture, resources, and products through cloud live streaming, short videos, and other mediums, ultimately marketing them through live broadcasts of the final product.

2. Implementing strict and scientifically precise epidemic prevention measures is crucial for the recovery and development of the tourism industry. Adhering to regulations for epidemic prevention and control is essential, and proactive measures should be taken to avoid both complacency and excessive control. The Ministry of Culture and Tourism will enhance the prevention and control mechanism accordingly.

3. Tourism businesses should leverage relevant supportive policies while focusing on enhancing their cash flow management capabilities. By innovating their operations, creating iconic tourism products and services, and seeking transformation, they can attract more tourists and drive growth.

4. With a shift towards domestic markets for high-end tourism consumption, there's a significant opportunity for tourism industry companies. They should analyze and follow the trend of high-end consumption returning domestically, develop relevant strategies, and capitalize on opportunities in domestic high-end leisure, outdoor activities, luxury consumption, and other related fields.

5. The pandemic has accelerated consumer acceptance of digital transformation. Travel agencies should capitalize on this opportunity to innovate, enhance accessibility, and improve customer experiences through new media. Collaborating with technology platforms can help them gain traction, improve flexibility in growth, and expand their horizons.

6. Amid the ongoing recovery and development phase of the epidemic, revitalizing domestic tourism has become a top priority. Attention and investment should be directed towards attracting high-end customer groups, considering their significant potential. Furthermore, adapting to changes in Chinese travel consumer behavior, particularly towards digital transformation, is crucial. Travel enterprises must focus on building capacity, including new channels, services, products, and travel methods, while closely monitoring outbound travel dynamics.

Recommendation

1. The COVID-19 pandemic, an unprecedented global crisis in modern history, has severely disrupted global economic activity, particularly in the travel industry. This sector serves as a significant driver of national economies in many countries, contributing over 10% to their GDP and representing the largest share of exports and foreign exchange earnings. The tourism industry is intricately connected with various other sectors, but the outbreak has ruptured this interconnectedness, leading to a severe imbalance in supply and demand within the global tourism market. Consequently, millions of tourists are at risk, along with the livelihoods of temporary workers, especially women and young individuals, and their social security rights are under serious threat. This situation poses a significant challenge to the progress made by the United Nations in achieving sustainable development goals.

2. The Southern IMF research report analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on the tourism industry in the Asia Pacific, Latin America, and the Caribbean regions. Economies heavily reliant on tourism in these regions lack fiscal space, external buffers, and revenue sources, making them particularly vulnerable to the effects of the epidemic. Empirical analysis suggests that developing countries are more severely affected by the downturn in tourism compared to developed ones. The simulation results of forecast models indicate that rapid distribution of vaccines could accelerate economic recovery in tourism-dependent countries. However, if vaccine effectiveness and availability are limited in the long term, these economies will face significant downside risks amid an uncertain environment.

3. The spread of new epidemics is closely related to high-frequency indicators of big data in the tourism industry, so the quality of the healthcare system is critical to the recovery of the tourism industry in the post-pandemic era. One possible challenge for tourism-reliant economies is the need to transition from densely populated tourism to socially distanced tourism. For some countries, the inherent challenge lies in transitioning from a single tourism business model, and the difficulty of reaching a rapid consensus among policymakers may further increase the fragility of the country's tourism industry at a time when adapting to a new normal is especially difficult.

4. Although the tourism industry recovered relatively quickly after the outbreak, it remains fragile. The impact of the new variant of the coronavirus on the industry is likely to persist longer than that caused by SARS. The recovery of tourism depends on the distribution and availability of vaccines, as well as the pandemic policy options adopted and specific measures recommended below.

5. The first step is to shore up critical industries. To counteract the effects of the COVID-19 pandemic, many countries have introduced fiscal support measures to maintain demand and reduce unemployment. The

scope of fiscal incentives needs to be better designed to support affected industries, particularly those hardest hit by the pandemic, including the poorest households and corporations. Additionally, it is crucial to consider whether there is still room for fiscal policy adjustments while maintaining debt sustainability.

References

Ding Zengyu; Wei Xinyi, (2022) Researching the impact of the new coronavirus pneumonia epidemic on regional tourism development and development resilience and coping strategies taking Yunnan Province as an example.

Li Beibei; Sun Jingjing;Zhang Xian; Zheng Pingjian. (2022) Thoughts related to my country's regional tourism development strategy under the new normal. **Journal of Shanxi Normal University**. Natural ScienceVol 01.

Lu Wanqing ; Dou Zhiping; Zhang Dong; Wang Yijie. Tourism Research, (2020). Analysis of the spatial evolution of China's tourism industry and its influencing factors.

Liu Xiangqing; Su Ming (2018) Analysis of regional tourism development in my country according to the new normal Tourism overview.

Sun Na; Kong Huimin. (2021). Science and Technology and the Inner Mongolia Economy: Empirical analysis of changes in the tourism consumption structure of inbound tourists and their contribution to national consumption taking Anhui Province as an example.

BUS-012

Assessing E-Service Quality Impact on QR Code Payment Satisfaction In Taiyuan's Public Transportation, China

Zhuolin TIAN[1]
Sutthikarn KHONG-KHAI[2]
Winitra LEELAPATTANA[3]
Prayong KUSIRISIN[4]

Abstract

This study investigates the influence of e-service quality on user satisfaction within Taiyuan City's public transportation system, particularly focusing on QR code payment services. Amidst China's rapid transition towards a digital payment infrastructure, this research aims to elucidate the correlation between e-service quality dimensions and user satisfaction, leveraging a sample of 400 urban residents familiar with QR code technology. Employing descriptive statistics and multiple regression analysis, the study examines the contributions of efficiency, system stability, fulfillment, and privacy to user satisfaction. Results reveal a statistically significant relationship between all e-service quality dimensions and user satisfaction, with efficiency exhibiting the most considerable impact (β=0.229), followed by system availability (β=0.205), fulfillment (β=0.170), and privacy (β=0.105). These findings underscore the pivotal role of e-service quality in enhancing user experiences within the context of public transportation, offering valuable insights for service improvement in the evolving urban landscape of contemporary China.

Keywords: E-service Quality, Satisfaction, Public transport user, China

Introduction

The transformation of China's economic landscape has significantly influenced consumer behaviors, particularly in the realm of payment practices. This evolution traces its roots from the traditional use of passbooks and cash following the economic reforms, to the introduction of the first bank card in 1985, marking the beginning of a journey towards diversified payment methodologies. The proliferation of mobile communication and internet technologies in the 21st century has played a pivotal role in this transition. By June 2023, the number of online payment users in China had surged to an impressive 943 million, representing 87.5% of the total internet user base, as reported by the China Internet Network Information Center (CNNIC, 2023). This digital payment ecosystem, comprising mobile payments, online banking, and third-party mobile payments, has become an integral part of daily financial transactions.

Quick Response (QR) code payments, popularized since 2017 (Guojun et al., 2020), have notably transformed urban public transportation, providing a virtual, convenient alternative to traditional payment methods. This shift, emblematic of the "Internet plus" economic initiative, has enhanced user experience by addressing operational inefficiencies associated with traditional payment methods (Xie Zhendong, Wu Jincheng et al., 2017). However, the subjective user experience and the quality of these services present challenges, particularly in understanding how e-service quality influences user satisfaction. Previous studies have identified a strong correlation between e-service quality and customer satisfaction, emphasizing dimensions such as responsiveness, ease of use, and information quality as pivotal to enhancing user experiences (Gregg and Muzzio, 2004; Liu Xingbo, 2008). Notably, factors like efficiency, system availability, and privacy have also been highlighted as significant contributors to satisfaction in various e-service contexts (Khan et al., 2023; Aji et al., 2023).

[1] Zhuolin TIAN, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: 122595244@qq.com
[2] Sutthikarn KHONG-KHAI*, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: mjuonn@gmail.com
[3] Winitra LEELAPATTANA, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: W.Leelapattana@gmail.com
[4] Prayong KUSIRISIN, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: prayongk2@gmail.com

Despite the transformative potential of QR code payments in public transportation, the correlation between e-service quality and user satisfaction in Taiyuan's urban public transportation remains limited. This gap underscores the need for a comprehensive investigation into the factors influencing user satisfaction with QR code payment services in public transportation. This study, therefore, seeks to delve into the impact of e-service quality on user satisfaction with QR code payments in public transportation in Taiyuan City, Shanxi Province. It aims to identify the key e-service quality factors that influence user satisfaction, thereby providing valuable insights for service providers to enhance the quality and efficiency of public transportation payment systems.

Research Objective

To analyze the impact of e-service quality dimensions on user satisfaction with QR code payment systems in Taiyuan City's public transportation

Conceptual Framework

The nexus between e-service quality and customer satisfaction has been extensively explored across various sectors, underscoring a consistent causal relationship where enhanced service quality fosters greater customer satisfaction and, subsequently, influences purchase intentions (Cronin & Taylor, 1992). This relationship is further corroborated by studies in diverse fields, from mobile telecommunications (Anand et al., 2019) to online shopping during the COVID-19 pandemic (Prasetyo, 2020), each highlighting the pivotal role of service quality dimensions in shaping customer satisfaction.

The advent of digitalization has necessitated the evolution of traditional service quality models to encompass the intricacies of e-service quality. The E-S-QUAL model, proposed by Parasuraman, Zeithaml, and Malhotra (2005), emerges as a pertinent framework for this study. It assesses e-service quality through dimensions such as Efficiency, System Availability, Fulfillment, and Privacy, which are crucial for evaluating QR code payment systems in public transportation.

This study adopts the E-S-QUAL model to dissect e-service quality within the context of QR code payments, positing that dimensions like Efficiency (ease and speed of transactions), System Availability (technical reliability), Fulfillment (promise delivery), and Privacy (data protection) are instrumental in shaping user satisfaction with QR code payment systems in Taiyuan City's public transportation.

Satisfaction:

Customer satisfaction, a complex and multi-dimensional concept, is widely recognized for its pivotal role in evaluating the alignment between customer expectations and the actual performance of services or products. This alignment is crucial in the e-service context, where satisfaction is influenced by the quality of the service, the quality of the product, and the perceived value, supporting a harmonious relationship between these elements (Oliver, 1997; Cardozo, 1965; Parasuraman et al., 1988; Kotler, 2000).

In the realm of consumer behavior, satisfaction is not merely a passive outcome but a dynamic process that cultivates long-term customer relationships and encourages repeat patronage. It arises from a consumer's reflective assessment of their service or product experience, blending their initial expectations with their emotional response to the actual service delivery. The significance of satisfaction extends into various sectors, including online retail and travel, where it has been shown to directly influence repeat purchase intentions and customer loyalty (Bai et al., 2008). This evaluative process, where consumers balance the perceived benefits against the resources expended (time, money, effort), plays a crucial role in shaping their future engagement and loyalty to a service or brand (Churchill et al., 1982).

The Impact of E-Service Quality on Customer Satisfaction:

Empirical research, albeit limited, indicates a significant impact of e-service quality on customer satisfaction. Studies have identified key e-service quality dimensions—such as Efficiency, System Availability, Fulfillment, and Privacy—that are positively correlated with customer satisfaction in various e-service settings, from online banking (Khan et al., 2023) to meteorological service applications (Aji et al., 2023).

Hypotheses:

Given the conceptual framework and literature review, this study proposes the following hypotheses to test the impact of e-service quality dimensions on user satisfaction with QR code payment systems in public transportation in Taiyuan City:

H1: Efficiency of e-service quality positively influences user satisfaction with QR code payments.

H2: System availability of e-service quality positively influences user satisfaction with QR code payments.

H3: Fulfillment of e-service quality positively influences user satisfaction with QR code payments.

H4: Privacy of e-service quality positively influences user satisfaction with QR code payments.

This structured approach aims to elucidate the intricate dynamics between e-service quality dimensions and user satisfaction, enriching the understanding of digital payment systems in the context of public transportation.

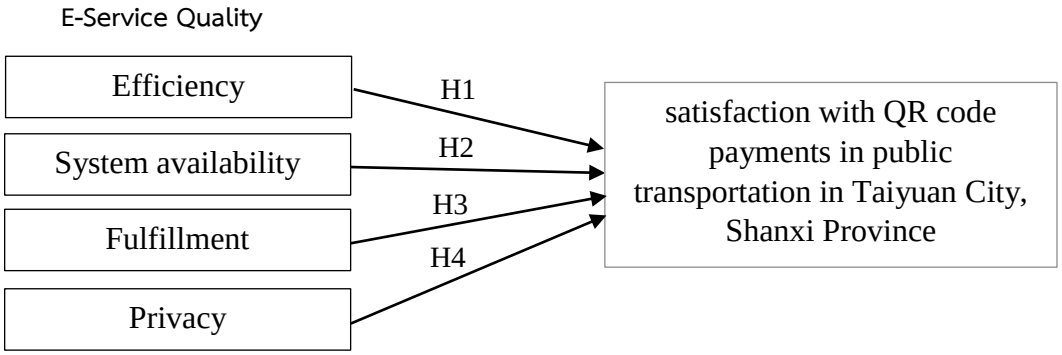


Figure 1 : Conceptual Framework

Research Methodology

Research design

This study adopts a quantitative approach to investigate the influence of e-service quality on user satisfaction among public transportation patrons in Taiyuan City. A structured questionnaire, validated through a pilot study for reliability, will serve as the primary data collection tool. We aim to engage 400 participants through stratified sampling to ensure a representative cross-section of the urban population familiar with QR code transactions in public transportation. Data analysis will be conducted using SPSS, employing both descriptive and inferential statistical methods, with a focus on multiple regression analysis to discern the relationships between various e-service quality dimensions and user satisfaction. Ethical considerations will be rigorously observed throughout the research process.

Population and sample

The target population for this study includes residents of the Taiyuan metropolitan area who are regular users of public transportation and have engaged with QR code payment technology at least once. Given the absence of precise data on the total number of such users, the study will employ a sampling strategy suitable for undefined population sizes, assuming data normality.

Following W.G. Cochran's (1953) formula for sample size determination under uncertain population metrics, we calculate the required sample size (n) as follows:

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

Where:

P = assumed proportion of the population with the characteristic of interest (0.5 for maximum variance),
Z = Z-score for the desired confidence level (1.96 for 95% confidence),
e = margin of error (0.05 for a 5% error rate).

Substituting the values:

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 384.16 \qquad n \approx 385$$

To account for possible non-responses or incomplete data, an additional 4% is added, rounding up the total sample size to 400. This adjustment ensures a robust dataset for thorough analysis, maintaining a 95% confidence level with a 5% margin of error.

Data collection tools

The questionnaire, serving as the principal instrument for data collection, was devised by synthesizing insights from an extensive review of pertinent literature. This tool incorporates a five-point Likert scale, inspired by the work of Likert (1972), tailored to the objectives of this study. To verify the reliability of this questionnaire, a preliminary test was carried out with a group of 30 participants. The analysis yielded a Cronbach's alpha of 0.700., demonstrating the questionnaire's robust internal consistency. Based on these findings, any necessary modifications will be made to the questionnaire to ensure its efficacy in gathering data from the intended sample.

Data Collection Method

Primary Data Acquisition

In this investigation, primary data was meticulously gathered through the administration of questionnaires to a select group of 400 individuals utilizing public transport in Taiyuan City. The aim was to delve into their levels of satisfaction with the implemented QR code technology. The choice of questionnaires as the data collection tool was driven by their effectiveness in capturing direct feedback on users' experiences and perceptions. Developed after an exhaustive review of relevant literature, the questionnaire was structured to comprehensively cover various facets of user satisfaction, ensuring both the relevance and depth of the collected data.

Secondary Data Aggregation

Concurrently, the research was enriched through an extensive compilation of secondary data, embracing a wide spectrum of scholarly works, theoretical constructs, and previous empirical findings related to e-service quality, the adoption and impact of QR code technology, and the dimensions of user satisfaction. This corpus of secondary data, derived from esteemed academic publications and databases, served as a foundational element for the study. It not only informed the construction of the questionnaire but also provided a robust theoretical base to contextualize the analysis of primary data.

Data analysis

This study's data analysis framework is bifurcated into descriptive and inferential components to provide a comprehensive understanding of the data collected.

1) Descriptive Analysis

The study commenced with descriptive statistical analysis to map out the demographic landscape of the sample and gauge initial reactions towards e-service quality and QR code payment satisfaction among public transport users. This stage provided foundational insights into the participants' profiles and their preliminary assessments.

2) Inferential Analysis

Following the descriptive overview, the research advanced to inferential analyses, employing Factor Analysis to identify the key dimensions of e-service quality. Multiple Regression Analysis was then applied to evaluate how these dimensions influence user satisfaction with QR code payments.

Conclusion

For a smoothly written summary of demographic results suitable for journal publication, consider this refined paragraph:

In examining the demographics of the 400 respondents, the study found a nuanced distribution across various indicators. The gender composition was nearly balanced, with a marginal majority of males at 51.7%. The age profile was predominantly youthful, with 29.8% falling within the 21-30 years bracket, underscoring the engagement of younger adults in public transportation. Educational attainment was notably high, with over half of the participants (52.5%) holding Bachelor's degrees, reflecting a well-educated sample. The income analysis revealed a broad spectrum, with a significant portion (56.5%) earning between 4001-6000 RMB, indicative of a middle-income demographic. These demographic insights contribute to a deeper understanding of public transportation users' profiles in Taiyuan City, providing a foundational context for interpreting the study's findings on e-service quality and user satisfaction.

Table 1 Means and standard deviations regarding e-service quality factor

E-service quality factor	$\bar{x}$	S.D.	Definition
Efficiency	3.39	0.98	Agree
Availability	3.38	0.99	Agree
Fulfillment	3.34	1	Agree
Privacy	3.43	0.99	Highly agree
Total			

Table 1 reveals the evaluative responses of participants regarding key e-service quality factors within a public transportation context. The mean scores suggest a general agreement among users on the efficiency (M=3.39, SD=0.98), availability (M=3.38, SD=0.99), and fulfillment (M=3.34, SD=1.00) of the services provided, indicating satisfactory perceptions in these areas. Notably, privacy (M=3.43, SD=0.99) received a slightly higher mean score, bordering on 'Highly Agree,' underscoring its significance to users as a critical component of e-service quality. The standard deviations reflect moderate variability in responses, suggesting a consistent level of agreement across the surveyed population.

Hypotheses Testing

The investigation applied multiple regression analysis to assess the relationships between e-service quality dimensions and user satisfaction, integrating variables grounded in comprehensive literature review. Initial diagnostics affirmed the presence of linearity between the independent and dependent variables, a fundamental condition for the validity of multiple regression analysis. The subsequent sections detail the specific findings and implications of this analytical process.

Table 2 Analysis of Variance (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.214	4	26.554	128.414	0.000
Residual	81.679	395	0.207		
Total	187.893	399			

The ANOVA results, as depicted in Table 2, demonstrate the significant impact of the regression model on user satisfaction. With a sum of squares for regression at 106.214 and a mean square of 26.554, the model yielded an F-value of 128.414 ($p < 0.000$), indicating that the e-service quality factors collectively have a statistically significant effect on satisfaction. The residual sum of squares stood at 81.679 with a mean square of 0.207, reflecting the variance unexplained by the model.

Given the significant model fit indicated by the ANOVA, the subsequent step involves dissecting the impact of each e-service quality dimension on user satisfaction through multiple regression analysis, as detailed in Table 3.

Table 3 Multiple Regression Analysis of E-service quality factor on satisfaction

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.966	0.110		8.815	0.000
Efficiency	0.229	0.027	0.327	8.520	0.000
System availability	0.205	0.027	0.295	7.560	0.000
Fulfillment	0.170	0.025	0.249	6.712	0.000
Privacy	0.105	0.026	0.153	4.026	0.000

R= 0.752, R square = 0.565

a. Dependent Variable: Satisfaction

The multiple regression analysis detailed in Table 3 quantifies the contribution of each e-service quality factor to user satisfaction. The regression equation, derived from the analysis, is as follows:

$$Y=0.966+0.229(\text{Efficiency})+0.205(\text{System Availability})+0.170(\text{Fulfillment})+0.105(\text{Privacy})$$

Where:

X_1 represents Efficiency

X_2 represents System Availability

X_3 represents Fulfillment

X_4 represents Privacy

Further investigation through multiple regression analysis, as presented in Table 3, elucidated the individual contributions of each e-service quality factor. The variables—Efficiency, System Availability, Fulfillment, and Privacy—each exhibited a significant positive influence on user satisfaction, as indicated by their respective

unstandardized coefficients and highly significant p-values (all $p < 0.000$), affirming the hypotheses. Notably, Efficiency emerged as the most impactful factor, underscored by its highest coefficient value.

This detailed analysis, yielding an R-square value of 0.565, indicates that 56.5% of the variability in user satisfaction is accounted for by these identified e-service quality factors. These results not only validate the proposed hypotheses but also highlight the critical importance of e-service quality in enhancing user satisfaction levels in the public transportation sector.

Discussion

This investigation utilized the E-S-QUAL model to assess the impact of e-service quality dimensions on user satisfaction within QR code-based payment systems for public transportation. Consistent with current scholarly discourse, our findings affirm the critical influence of efficiency, fulfillment, system availability, and privacy on user satisfaction (Wannee Trongpanich, 2023; Purnamasari, 2018; Tran & Vu, 2019).

Notably, efficiency emerged as the primary determinant of satisfaction, in line with Mummalaneni et al. (2016), who highlighted the paramount importance of service efficiency in digital transaction contexts. This study's outcomes further resonate with existing research by Saodin et al. (2019), Yellaturu and Gagggutara (2021), and Wan Jasni et al. (2020), reinforcing the link between service quality and customer satisfaction in digital commerce and emphasizing the critical role of superior e-service quality in enhancing user engagement and retention. Our analysis diverges from Blut et al. (2016) in identifying efficiency and privacy as significant contributors to e-satisfaction, suggesting that user expectations or contextual factors specific to public transportation may differ. This divergence invites further examination to uncover the underlying reasons and fully grasp the dynamics at play.

To extend this research, future studies should investigate the influence of these e-service quality dimensions across various service platforms and geographical contexts to determine the generalizability of these effects on user satisfaction. Additionally, longitudinal research could shed light on the changing nature of these relationships over time, offering a comprehensive understanding of the interplay between improvements in e-service quality and user satisfaction dynamics.

Recommendation

Given the critical importance of e-service quality in user satisfaction within Taiyuan City's public transportation system, targeted improvements in data security, usability, and system performance are recommended.

Implementation Recommendations:

Data Security Management: Enhance comprehensive data security measures across all phases of data handling to bolster user trust and prevent data breaches.

1. QR Code Usability: Optimize the QR code payment process for user-friendliness, minimizing operational complexities to foster greater adoption of QR code transactions.

2. Privacy Protection: Strengthen privacy safeguards to protect users' personal information, ensuring stringent data handling regulations and secure data management practices.

3. System Performance Optimization: Improve the QR code system's reliability and efficiency, focusing on prompt service delivery, efficient fault resolution, and proactive customer support to boost user satisfaction.

Future Research Directions

Subsequent research should probe deeper into the e-service quality aspects most critical to user satisfaction, considering evolving technological trends and user preferences. Comparative studies across varied contexts could illuminate the findings' generalizability and the diverse factors influencing e-service quality and satisfaction.

References

Aji,P.,Deny,I,Dana, I.S,,Sofian, L,,Prasetyo, A .W., & Alivia ,Y.(2023). Evaluation of e-Service Quality Impacts Customer Satisfaction: One-Gate Integrated Service Application in Indonesian Weather Agency. **International Journal of Advanced Computer Science and Applications** (IJACSA),(1).

Anand**,** T., Ramachandran, J., & Sambasivan, M.,et al. (2019). Impact of hedonic motivation on consumer satisfaction towards online shopping: **Evidence from Malaysia E-Service Journal**,11(1),56-88.

Bai, B., Law, R., & Wen, I. (2008). The impact of website quality on customer satisfaction and purchase intentions: Evidence from Chinese online visitors. **International journal of hospitality management**, 27(3), 391-402.

Cardozo,R.N.(1965). An Experimental Study of Consumer Effort, Expectation and Satisfaction .**Journal of Marketing Research,** Vol.21, August ,244-249.

Churchill,Gilber A,Jr&Carol Superenant. (1982). **An Investigation into the Determinants of Consumer Satisfaction.Journal of Marketing Research** [J]:481-504.

Cochran, W. G. (1954). **The combination of estimates from different experiments. Biometrics**, 10(1), 101-129.

Cronin,J., Joseph, Jr., & Taylor, S.A. (1992). Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension. **Journal of Marketing,** Vol.56, July,51-68.

China Internet Network Information Center (CNNIC) (August 28, 2023). **52nd Statistical Report on the Development of China's Internet Network**

Gregg, G., Ryzin, V., & Muzzio, D.et. (2004).Drivers and Consequences of Citizen Satisfaction: An Application of American Customer Satisfaction Index Model to New York City. **Public Administration Review,** (3),331-341.

Guo, J., & Xu, C. (2020). Screening for the Next-Generation T Cell Therapies. **Cancer Cell**, 37(5), 627-629.

Hashemi, J., & Abbasi, F. (2017). The impact of e-service quality on customer satisfaction. **Arabian Journal of Business and Management Review** (Oman Chapter), 6(9), 10.

Khan, F. N.,Arshad, M.U., & Munir, M.(2023).Impact of e-service quality on e-loyalty of online banking customers in Pakistan during the Covid-19 pandemic: mediating role of e-satisfaction. **Future Business Journal,** 9(1).

Kotler,P.(2000). **Marketing Management**, The Millennium Edition. Prentice Hall International,161.

Liu, X.B.(2008). **Research on the Relationship between Electronic Service Quality and Customer Satisfaction. Zhejiang University.**

Mamakou, X. J., Zaharias, P., & Milesi, M. (2023). **Measuring customer satisfaction in electronic commerce: The impact of e-service quality and user experience. International Journal of Quality & Reliability Management.**

Mummalaneni, V., Meng, J., & Elliott, K. M. (2016). Consumer technology readiness and e-service quality in e-tailing: What is the impact on predicting online purchasing? **Journal of Internet Commerce**, 15(4), 311-331.

Oliver, R. L.(1997). **Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer**. New York: The McGraw-Hil1 Companies Inc.

Parasuraman A.,Zcithaml V.A.,Berry L. L.(1988). Servqual: a multiple item scal for mcasuring consumer pereeptions of service qualitative. **Journal of Retailing**, 64,12-40.

Parasuraman,A., Zeithaml,V.A.,& Malhotra,A. (2005).E-S-QUAL: A Multiple-Item Scale for Assessing Electronic Service Quality. **Journal of Service Research**,02,Vo1.7,Iss.3, 213-234.

Prasetyo ,Y. T., Tanto, H., & Mariyanto, M., et al. (2021).Factors affecting customer satisfaction and loyalty in online food delivery service during the COVID-19 pandemic: Its relation with open innovation. **Journal of Open Innovation: Technology. Market, and Complexity**, 7(1),76.

Purnamasari, D. (2018, October). The Roles of E-Service Quality, E-Trust, and E-Satisfaction on Online Retail Loyalty. **In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar** (Vol. 9, pp. 633-641).

Saodin, S., Suharyono, S., Arifin, Z., & Sunarti, S. (2020). **The influence of e-service quality toward e-satisfaction, e-trust, e-word of mouth and online repurchase intention: a study on the consumers**

of the three-star hotels in Lampung.

Tran, V. D., & Vu, Q. H. (2019). Inspecting the relationship among E-service quality, E-trust, E-customer satisfaction and behavioral intentions of online shopping customers. **Global Business & Finance Review** (GBFR), 24(3), 29-42.

Trongpanich, W. (2022). Exploring E-service Quality on Customer Satisfaction in the Online Marketplace. **วารสารวิทยาการ จัดการ และ การ บัญชี**, 1(2), 53-65.

Udomdet, K., & Erawan, T. (2021). The Effects of Electronic Service Quality on Relationship Quality of Mobile Banking Users in Thailand **(Doctoral dissertation**, Mahasarakham University).

Wan Jasni, W. N. F., Jamaluddin, M. R., & Hanafiah, M. H. (2020). Online travel agencies (OTAs) e-service quality, brand image, customer satisfaction and loyalty. **Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA)**, 12(2), 96-111.

Xie**,** Z,D., Wu ,J.C., Wu, G., &.Zeng, Y. (2017). Challenges and Opportunities of Traditional Transportation Card under Innovative Payment Models. **China Transportation Informatization,** (S1), 67-69.

Yellaturu, S., & Gagggutara, R. (Year). Electronic Service Quality (E-SQ) and Perceived Value: Moderating Role of Demographics. **Journal Name**, Volume(Issue), page range. DOI or URL

BUS-013

The Influence of Internet Celebrity Characteristics on Purchase Decisions among Generation Z college Students in Chongqing, China

Taocheng YANG[1]
Sutthikarn KHONG-KHAI[2]
Siriporn KIRATIKARNKUL[3]
Prayong KUSIRISIN[4]

Abstract

This study explores the influence of internet celebrity characteristics—interactivity, professionalism, and attractiveness—on the purchasing decisions of Generation Z college students in Chongqing, China. Utilizing a quantitative research approach, data were collected from a sample of 400 students aged 18-22, employing a structured questionnaire. The study employed multiple regression analysis to assess the relationship between the characteristics of internet celebrities and purchasing behaviors, with a significance level set at 0.05. Results indicate that all three characteristics significantly impact purchasing decisions, with attractiveness showing the strongest influence, followed by professionalism and interactivity. These findings underscore the pivotal role of internet celebrities in shaping the purchasing patterns of Generation Z consumers in the digital marketplace. The study contributes to the existing body of knowledge by providing empirical evidence of the dynamics between internet celebrity attributes and consumer behavior in the context of China's evolving e-commerce landscape.

Keywords: Internet Celebrity Characteristics, Generation Z, Purchase Decisions, Chongqing, China

Introduction

China's e-commerce landscape has witnessed a transformative surge over the past decade, experiencing a remarkable tenfold increase in turnover. At the forefront of this revolution is Live Streaming E-Commerce, which is redefining traditional models by offering real-time, immersive shopping experiences. With a market size of 1.2 trillion yuan in 2020, China's live e-commerce has become a driving force in consumer behavior. Within this dynamic landscape, Generation Z (Gen Z), particularly college students, emerges as a significant demographic influencing the market. Accounting for 27% of China's population in 2023, Gen Z, aged 18 to 28, holds substantial market potential, contributing an estimated 760.9 billion RMB to the annual consumption scale in 2021. As monthly living expenses rise, Chinese college students play a pivotal role in shaping the trajectory of the evolving e-commerce landscape. Navigating this evolving scenario are Internet Celebrities, or "Wang Hong," who wield considerable influence on social media platforms, serving as key drivers in Live Streaming E-Commerce. These influencers possess characteristics such as self-disclosure, expertise, popularity, interactivity, and business value, significantly impacting consumer behavior and market dynamics.

In this context, it is imperative to delve into the factors that influence purchase decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, within the live-streaming e-commerce model. Unlike traditional e-commerce, this model transforms shopping into a dynamic and interactive experience, with consumers actively engaging with internet celebrities during live streams. The landscape of Live Streaming E-Commerce in the Web 4.0 era has undergone rapid transformation, particularly impacting the purchasing decisions of Generation Z (Gen Z) college students in Chongqing, China. Central to this transformation is the significant influence wielded by Internet Celebrities. To comprehend the dynamics of these factors, it's crucial to

[1] Taocheng YANG, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: 1782445083@qq.com
[2] Sutthikarn KHONG-KHAI*, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: mjuonn@gmail.com
[3] Siriporn KIRATIKARNKUL, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: kiratikrankuls@gmail.com
[4] Prayong KUSIRISIN, Maejo University International College / Maejo University, Thailand, E-mail: prayongk2@gmail.com

understand the broader concepts related to Internet Celebrity Characteristics, which encompass qualities such as self-disclosure, expertise-knowledge, popularity, interactivity, and business value (Chen and Wang, 2021). Internet Celebrities, rising to fame through online platforms, possess the unique ability to sway others, serving as opinion leaders in the e-commerce realm (Waili, 2023).

Specific studies contribute valuable insights into the nuanced dimensions of internet celebrity characteristics. For instance, Fang (2018) explores factors influencing anchors in live e-commerce, emphasizing anchor fame, professionalism, and product involvement. The positive influence of anchor characteristics on consumer attitudes is confirmed, with interactivity as a moderating variable. Similarly, Han (2020) investigates the influence of e-commerce anchor attributes on consumers' online purchase intentions, identifying charm attributes and negative categories.

Despite the existing studies that have delved into factors influencing anchors in live e-commerce (Fang, 2018) and the influence of e-commerce anchor attributes on consumers' online purchase intentions (Han, 2020), there remains a noticeable gap in the literature. Specifically, while previous research has shed light on certain aspects of internet celebrity characteristics and their impact on consumer behavior, there is a dearth of studies that comprehensively examine the influence of internet celebrity characteristics on purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, within the context of the rapidly evolving live-streaming e-commerce model. This research aims to address this gap by offering a focused investigation into the nuanced dimensions of internet celebrity characteristics and their direct effects on the purchase decisions of this key demographic group, thereby contributing valuable insights to both academia and industry practitioners in understanding and navigating the increasingly influential role of internet celebrities in e-commerce.

Research Objective

To identify the influence of internet celebrity characteristics on purchasing decision among Generation Z college students in Chongqing, China.

The dimensions of Internet Celebrity Characteristics

Interactivity

Interactivity serves as a foundational element, fostering a direct and real-time connection between Internet Celebrities and Gen Z consumers (Gu and Li, 2020). This dimension encompasses responses to queries, lively discussions, and incentives like red packets during live streaming events (Yang and Zhao, 2020). Jiang (2019) underscores the pivotal role of interactivity in shaping the relationship between internet celebrities and consumer purchasing decisions. Ji and Zhuo (2020) analyze the factors influencing consumer purchase intentions in e-commerce live streaming, emphasizing the significance of interactivity. Chen et al. (2020) contributes to the understanding of how interactivity influences consumer decisions.

Professionalism

Professionalism emerges as a key attribute, defining the expertise and knowledge base of Internet Celebrities within specific domains (Liu et al., 2020). This dimension involves possessing specialized knowledge, skills, and extensive product experience, demonstrating proficiency in a particular product domain (Meng, 2012). The professionalism of Internet Celebrities significantly influences the trust and decision-making process of Gen Z college students in the purchasing journey.

Attractiveness

Attractiveness, both physical and intrinsic, plays a pivotal role in captivating and resonating with the audience (Liu et al., 2020). This dimension includes refined appearance, appealing figures, pleasant voices, and exceptional skills. In the context of Live Streaming E-Commerce, where visual and auditory engagement is paramount, the attractiveness of Internet Celebrities becomes a crucial factor impacting the purchasing decisions of Gen Z college students in Chongqing (Meng et al., 2020).

Purchasing decisions

The purchasing decisions of Generation Z in Chongqing reflect a blend of cultural, quality-related, external, and influencer-driven influences. Cultural nuances, especially in high power distance cultures, impact impulse buying, while a critical evaluation of product and service quality shapes rational decision-making (Hawkins et al., 1983). External factors, exemplified by the global impact of the COVID-19 pandemic, add complexity, necessitating marketer adaptability in the evolving digital landscape (Luo, 2017). Internet celebrities play a crucial role, with pricing, advertising dynamics, and perceived value linked to Gen Z's confidence in purchasing, frequent engagement with live streams, and willingness to recommend experiences (Benjamin and Mulyana, 2022). Marketers navigating this dynamic landscape must craft strategies that consider cultural, quality-related, external, and influencer-driven elements, providing valuable insights for success in internet celebrity-driven live streaming e-commerce.

Linking Internet Celebrity Characteristics and Purchasing Decision

In the live e-commerce model, Internet celebrities play a pivotal role as influential figures with expertise and charisma, a concept that resonates with Marshall McLuhan's media theory, emphasizing the profound impact of the medium on human capabilities (Liu & Zhang, 2017). Historically, "Internet celebrities" have taken various forms, their influence intricately intertwined with prevailing media platforms. In today's digital era, their ascendancy is closely tied to the widespread accessibility of the mobile internet, leveraging e-commerce, short video, and live-streaming platforms to engage audiences and monetize their popularity through diverse business models (Yang, 2016). Beyond merely shaping purchasing decisions, Internet celebrities actively participate in the broader digital economy, collaborating with brands, creating unique content, and driving innovation, thus transcending their roles as mere influencers to encompass marketing, business, and entertainment.

These Internet celebrities offer a wide array of services, utilizing their professional knowledge, personal charisma, and lifestyle to endorse products and instill desirability and value in consumers (Tong, 2023). Through live broadcasts, they establish direct and interactive connections, fostering a sense of immediacy and personalization that actively stimulates purchasing desires (Liu & Wang, 2023). Internet celebrity characteristics encompass a range of qualities that contribute to their influence, including self-disclosure, expertise-knowledge, popularity, interactivity, and business acumen (Chen & Wang, 2021). With substantial followings and promising business value, Internet celebrities hold significant sway over consumer purchase intentions, positioning them as opinion leaders in the e-commerce realm (Waili, 2023). Their authority, publicity, and communicative influence contribute to promoting symbolic and relational consumption while instilling a sense of social responsibility among their audiences.

Drawing upon previous research that delves into factors influencing anchors in live e-commerce, including dimensions such as anchor fame, professionalism, and product involvement, empirical evidence confirms the positive impact of these characteristics on consumer attitudes (Fang, 2018). However, there exist potential disparities in interactive phenomena prevalent in current e-commerce broadcasts. Furthermore, research exploring the influence of e-commerce anchor attributes on consumers' online purchase intentions reveals categories such as charm attributes, recommendation attributes, and interactive attributes, all of which play crucial roles in shaping consumers' intrinsic states and ultimately influencing their purchase decisions (Han, 2020). These findings lay the groundwork for formulating hypotheses that aim to further elucidate the relationship between Internet celebrity characteristics and purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, within the live-streaming e-commerce model. The literature review presented above can be utilized to formulate a research conceptual framework as follows:

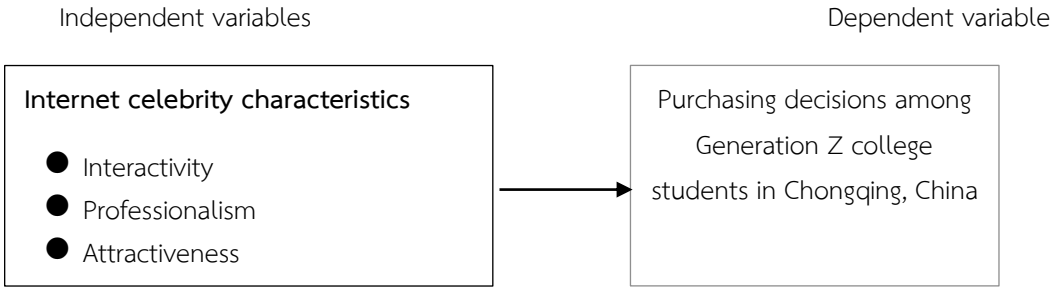


Figure 1 : Conceptual Framework

Hypotheses

Given the insights from the literature review, it is evident that the characteristics of internet celebrities have a significant impact on the purchasing decisions of Generation Z college students. Accordingly, the following hypotheses are proposed:

H1: Interactivity of internet celebrities positively influences purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China.

H2: Professionalism of internet celebrities positively influences purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China.

H3: Attractiveness of internet celebrities positively influences purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China.

Research Methodology

Research design

This study adopts a quantitative research approach, employing a questionnaire as the primary data collection tool. The objective is to analyze the influence of internet celebrity characteristics on purchasing decisions among Generation Z college students, aligning with the research objectives. Data analysis is facilitated using the SPSS program, allowing for statistical analysis to summarize results in tables, accompanied by discussions.

Population and sample

The population under investigation comprises 955,037 Generation Z college students in Chongqing, as documented by the Chongqing Bureau of Statistics (2022). Generation Z, born between 1997 and 2012, currently ranges in age from 18 to 25 in 2023, representing the entirety of college students in China, typically falling within the 18 to 22 age bracket.

For sampling, a simple random sampling method was initially employed to establish a sampling frame from the population. Subsequently, samples were collected by selecting 400 individuals through proportional stratified random sampling, which ensures representation across various types of educational institutions. Questionnaires were distributed via online platforms (WJX Forms on WeChat and QQ), with the initial section designed as a screening mechanism to identify college students who had engaged in purchases during internet celebrity live e-commerce sessions. Data collection continued until the specified sample size was reached, determined by the researcher using Yamane's formula with an acceptable error level of not more than 5% (Yamane, 1967).

Data collection tools

The researcher developed a questionnaire based on a comprehensive review of relevant literature, utilizing it as the primary data collection tool. A 5-level rating scale questionnaire, adapted from Likert (1972),

was created for this purpose. To assess the reliability of the instrument, the researcher conducted a test using the questionnaire with a sample size of 30 and subsequently calculated the results. The reliability coefficient, Cronbach's alpha was found to be 0.823, indicating a high level of internal consistency among the questionnaire items. Following this assessment, the questionnaire will undergo revisions as necessary before being administered to the study's sample population for data collection.

Data collection

Data collection employed two principal methodologies. Firstly, primary data was procured through a focused questionnaire survey administered to 400 college students, specifically targeting the influence of internet celebrity characteristics on purchasing decisions. The questionnaire, incorporating diverse question types, facilitated thorough data collection. Secondly, secondary data, sourced from academic papers and reports, complemented the primary dataset, enriching the understanding of internet celebrity characteristics and their impact on purchasing decisions.

Data analysis

In this quantitative research, data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, to summarize key characteristics. Multiple regression analysis was employed to examine relationships between variables and achieve research objectives. Data were classified according to predefined objectives for systematic analysis. Interpretation of results was based on average score criteria, delineated as follows:

4.21 – 5.00 = Strongly Agree with the statement

3.41 – 4.20 = Agree the statement

2.61 – 3.40 = Neutral with the statement

1.81 – 2.60 = Disagree with the statement

1.00 – 1.80 = Strongly Disagree with the statement

Conclusion

A total number of 400 respondents was used for the current research with a 100% response rate. All the completed questionnaires were valid. The results show the respondents' background in which of 57.8% of the respondents were female, 31.3% of the respondents were aged 21 years old, followed by 20 years old (28.5%). In terms of monthly expenditure, 49.5% spend between ¥1,000-1,499, 30% spend ¥1,500-1,999, and 5% spend ¥2,000-2,999. Academic majors are distributed between science (30.5%) and arts (69.5%).

Table 2 Means and standard deviations regarding Internet celebrity characteristics and purchasing decisions.

Variable	$\bar{x}$	S.D.	Descriptive Level
Interactivity	3.35	0.74	Neutral
Professionalism	3.40	0.77	Agree
Attractiveness	3.70	0.73	Agree
Purchasing decisions	3.442	0.76	Agree

Table 2 presents findings from our comprehensive study on the factors impacting purchasing decisions among Generation Z college students through Internet celebrity characteristics. Analyzing independent variables, we noted a neutral attitude (mean=3.351) towards interactivity, a positive perception (mean=3.401) of professionalism, and a favorable view (mean=3.698) of attractiveness among students. The dependent variable,

"Purchasing Decision," yielded an average score of 3.442, indicating a generally positive inclination of Generation Z college students towards the influence of Internet celebrity characteristics on their purchasing decisions.

Hypotheses Testing

The data analysis employs multiple regression analysis, incorporating variables identified from a literature review. It was observed that the independent variables exhibited a linear relationship with the dependent variables (linearity). The outcomes of the analysis and hypothesis testing are as follows:

Table 3 Analysis of Variance (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	126.451	10	12.645	48.635	0.000
Residual	101.140	389	0.260		
Total	227.591	399			

From Table 3, it is evident that the analysis of variance (ANOVA) was conducted to assess the relationship between interactivity, professionalism, and attractiveness influencing purchase decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, at a significance level of .05. The F-test value of 48.635 indicates that there is at least one independent factor influencing the dependent variable. Further analysis was performed to examine the influence of each independent variable.

Table 4 presents the analysis conducted to test the hypothesis and assess the influence of variables using the Enter method for multiple regression analysis. This involved employing t-test statistics to examine the significance of the variables.

Table 4 Multiple Regression Analysis of Internet celebrity characteristics on purchase decisions

Independent variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.283	0.233		-5.507	0.000
Interactivity	0.153	0.038	0.148	3.966	0.000
Professionalism	0.204	0.036	0.208	5.637	0.000
Attractiveness	0.227	0.039	0.220	5.829	0.000

R=, 0.745 R square = 0.556

a. Dependent Variable, purchase decisions

From the table 4, the multiple regression analysis results indicate significant relationships between the independent variables (interactivity, professionalism, and attractiveness) and the dependent variable (Purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China).

The multiple regression analysis formula derived from the data is as follows:

Y = −1.283 + 0.153X1 + 0.204X2 +0.227X3

Where:

Y represents the purchasing decisions of Generation Z college students,

X_1 represents the Interactivity of internet celebrities,

X_2 represents the Professionalism of internet celebrities,

X_3 represents the Attractiveness of internet celebrities.

The coefficients for interactivity (*B*=0.153, 0. *p* <0.005), professionalism (*B*=0.204, *p*<0.005), and Attractiveness (*B*=0.227, *p*<0.001) indicate significant positive influences on purchasing decisions. The analysis reveals that the enhancement of internet celebrities' attributes—specifically their interactivity, professionalism, and attractiveness—is significantly associated with an increase in purchasing behavior among Generation Z college students in Chongqing, China.

The model's overall fit was strong, with an *R* value of 0.745, indicating that approximately 74.5% of the variability in purchasing decisions can be explained by the independent variables. The R^2 value of 0.556 suggests that 55.6% of the variance in purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, is accounted for by the model.

The results support all three hypotheses, indicating that the interactivity, professionalism, and attractiveness of internet celebrities significantly influence the purchasing decisions of Generation Z college students in Chongqing, China. Attractiveness had the strongest influence, followed by professionalism and interactivity, suggesting that visual appeal and credibility are particularly important factors in this context. These findings highlight the critical role of internet celebrities' characteristics in shaping consumer behavior among younger audiences in the digital age.

Discussion

The findings of our study on internet celebrity characteristics and their impact on purchasing decisions among Generation Z college students in Chongqing, China, corroborate existing research. Specifically, our results revealed that the Attractiveness factor exerted the greatest influence on purchasing decisions, with internet celebrity live streaming demonstrating the highest influence value of 0.227. This finding aligns with previous studies, such as that of Thipayarat Handee and Praphimphan Limsuwan (2020), which highlighted the significant influence of influencer attractiveness on purchase decisions and customer interest. Similarly, our study echoes the correlation observed in the research conducted by Kulyada Chaempanyakul (2021), where the attractiveness of influencers was prioritized by the sample group.

Furthermore, Gu (2020), in their study, also found that the characteristics of live streamers, including physical attractiveness, credibility, and professionalism, significantly impact the values of individual consumers and their purchasing decisions. This reinforces the importance of considering various attributes of internet celebrities, beyond just attractiveness, in understanding their influence on consumer behavior. Overall, our study's findings contribute to the growing body of literature on the role of internet celebrity characteristics in shaping purchasing decisions among Generation Z consumers.

Recommendation

The findings from this research can be used for conducting marketing strategies that suit the needs of the target group as per the following details:

Enhanced Interactivity: Internet celebrities should focus on boosting real-time engagement during live streams. Implementing interactive features like Q&A sessions, polls, or exclusive incentives for active participation can deepen the connection between influencers and their audience.

Professionalism Reinforcement: To further enhance professionalism, internet celebrities should continuously update their knowledge about endorsed products and provide in-depth insights during live broadcasts. Collaboration with industry experts or conducting regular training sessions could contribute to expertise enhancement.

Attractiveness Amplification: Internet celebrities should capitalize on their visual appeal, voice modulation, and overall charm. Investment in personal brand development, including grooming and stylistic considerations, can contribute to the overall attractiveness that resonates with the audience.

References

Benjamin, G. Y., & Mulyana, M. (2022). Pengaruh Persepsi Harga Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Situs Belanja Online Shopee. Jurnal Informatika Kesatuan, 2(2), 139-148.

Chao, F. (2018). Research on the influence of network anchor characteristics on consumer attitudes—based on the regulation of interaction. Hefei: Anhui University.

Chen Haiquan, Zhang Yi, Guo Wenqian. (2020). The impact of Internet celebrity characteristics on fans' purchase intention in live broadcast platforms. China Circulation Experience Economics, 34(10), 28-37.

Chen, Wenjun., Wang, Lu. (2021). The Characteristics and Dissemination Methods Innovation of Internet Celebrity with Online Video Live Broadcast: Based on the Perspective of Opinion Leaders.

Gao, Y. H. (2020). Research on the influence of network anchor characterics in e-commerce livestreaming on consumer's purchase intention (Thesis for master's degree, Harbin institute of technology). https://chn.oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020400774.nh

Gu Jiayi, Li Min. (2020). The impact of clothing live broadcast marketing elements on consumer attitudes. Journal of Fashion Science, 5(06), 539-546.

Han Xiaoyi, Xu Zhengliang. (2020). Impacts of E-Commerce Anchor Attributes on Consumers' Willingness to Buy Online: Research Based on the Grounded Theory. Foreign Economics & Management, 42(10): 62-75.

Hawkins, D. I., Best, R. J., & Coney, K. A. (1983). Consumer behavior: implications for marketing strategy (Rev. Ed). Plano, TX: Business Publications.

Ji Man, & Zhuo Xiangzhi. (2020). Factors influencing consumer purchase intention in the e-commerce live broadcast environment based on the SOR model. Journal of Huaibei Normal University: Philosophy and Social Sciences Edition, 41(4), 49-57.

Jiang Jiaqi. (2019). Analysis of influencing factors of live streaming on consumers' purchasing decisions under the Internet celebrity economy. Master's Thesis. Beijing University of Posts and Telecommunications.

Kulyada Chaempanyakul. (2021). Decision making through Internet-based word-of-mouth communication and awareness.The credibility of influencers. Journal of Siam Review. 20(2), 166 - 184.

Liu Chunfeng, Sun Yuan, Cao Yuanyuan. (2020). Research on the impact mechanism of the characteristics of opinion leaders in online brand communities on consumers' impulse buying intentions. Information and Management Research, 5(06), 22-35.

Luo Ziming. (2017). *Consumer Psychology* (4th Edition). Beijing: Tsinghua University Press.

Meng Fei. (2012). Research of opinion leaders' impact on purchase intention under social commerce context. Nanjing: Nanjing University.

Meng Lu, Liu FengJun, Chen Siyun, & Duan Shen. (2020). Can I evoke you? A study on the influence mechanism of information source characteristics of different types of live broadcasting celebrity on consumers' willingness to purchase. Nankai Bus. Rev, 23(1), 131-143.

Waili, A. (2023). The Influence of Internet Celebrities on the Purchase Intention of College Students. Advances in Economics and Management Research, 5(1), 14-14.

Thipayarat Handee & PraphimphanLimsuwan. (2020). The credibility and attractiveness of the sources of people with Thought Influences on Consumers' Brand Assessment of Running Shoes, 12(1), 263-275.

Yang Baihui, Zhao Yanni. (2020). Research on factors affecting consumer purchase intention based on Douyin live broadcast marketing. Modern Business, (35), 32-34.

Yangkluna, S., Ketkaew, T., Wongwandee, S., Phacharoen, S., & Dansiri, W. (2022). Factors of Micro Influencers Affecting Purchase Decision of Millennial Consumers via Electronic Word-of-Mouth (e-WOM). UBRU International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University, 2(1), 15-24.

Zhang Xiaoman. (2018). Research on the impact of self-media opinion leader recommendations on purchase intention. Master's thesis. South China University of Technology.

LPA-001

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

The efficiency and effectiveness of the Senior Citizens Welfare Services provided by the Municipality of Chonburi Province

วิยนุช ทองอ้ม Wiyanuch Thongomm[1]
เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ Theppasak Boonyarataphan[2]
จุมพล หนิมพานิช Jumpol Nimpanich[3]
กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย Kittipong Keatwatcharachai[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะกลยุทธ์ในการปรับปรุง ในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่เทศบาล ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง 126 คน กลุ่มผู้รับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ วิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบ SWOT ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่เทศบาลให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล และระดับประสิทธิผลของผู้รับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพ และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะกลยุทธ์ในการปรับปรุง ใช้แนวคิด Five Force ของ Michael E. Porter

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ เทศบาล

Abstract

This research is a mixed-method study with the objectives to study the efficiency and effectiveness of providing welfare services for senior citizens in the Municipality of Chonburi Province, to examine the factors influencing the efficiency and effectiveness of providing welfare services for senior citizens, and to study the problems, obstacles, and propose improvement strategies in providing welfare services for senior citizens of the municipality in the Chonburi Province area. The population and sample groups are divided into two groups: municipal officials in Chonburi Province with a sample size of 126, and recipients of welfare services for senior citizens of the municipality in Chonburi Province with a sample size of 400. The research tools used include questionnaires, statistical analysis such as percentages, averages, standard deviations, T-test, F-test, and multiple regression analysis. Content analysis is conducted using the SWOT framework. The research findings reveal that the efficiency level of municipal officials in providing welfare services for senior citizens and the effectiveness level of recipients of welfare services for senior citizens are both over 70%. Factors influencing the efficiency and effectiveness of providing welfare services for senior citizens in the municipality in the Chonburi Province area include

[1] แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (หมายเลขโทรศัพท์ 086-1128428 E-mail : natch.vivien@gmail.com

[2] แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[3] แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[4] แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

public service factors, good municipal governance factors, and the ability to implement policies. The Porter's Five Forces framework is used to analyze problems, obstacles, and propose improvement strategies.

Keywords:: efficiency, effectiveness, Welfare, Elderly, Municipality

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายมากขึ้น รวมไปถึงเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง เพื่อการปรับปรุงเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของประชาชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ตามนโยบายการกระจายอำนาจ (Decentralization) กำหนดให้เทศบาล มีอำนาจและหน้าที่ในการสงเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาระสำคัญสรุปได้ว่า “รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลประชาชนในท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน”

ในการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยครอบคลุมแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดการให้บริการสาธารณะ แนวคิดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวคิดการให้บริการสวัสดิการ (welfare management)

การให้บริการสาธารณะ คือ การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้สูงอายุได้มารับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างพอเพียง สถานที่ให้บริการที่เหมาะสม การให้บริการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ความก้าวหน้าการให้บริการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลที่ดีขึ้นจากเดิม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีหลักการบริหารการให้บริการที่ดี ทั้ง 6 หลักได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินการของกลุ่มผู้ให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่รับผิดชอบและกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหารปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย เพื่อหาวิธีการและแนวทางปรับปรุงนโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและการติดตาม คุณสมบัติของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ลักษณะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในการให้บริการสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี คือ ผลสำเร็จกระบวนการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าและผลผลิต การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อประชาชนผู้ใช้บริการ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งมอบบริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประสิทธิผลของการให้บริการของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี คือ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ประสิทธิผลพิจารณาจากการนำผลงานของการให้บริการหรือความสามารถของเทศบาลที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2542 แบ่งเป็นออกได้ 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านหลักประกัน ด้านสุขภาพ ด้านรายได้ และด้านความต้องการ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาลมีความสนใจศึกษาถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ ของจังหวัดชลบุรี ในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง "ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี" เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการที่จะดำเนินการวางแผนเพื่อรองรับปัญหาของผู้สูงอายุ และวิเคราะห์มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในปัจจุบันที่มีอยู่เพียงพอและครอบคลุม เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นหรือไม่ ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบจะได้เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่สนใจ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ อาจนำไปใช้ประโยชน์ และนำผลการวิจัยนำเสนอ ผู้บริหารท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการดำเนินนโยบาย และวางแผนพัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะให้กับผู้สูงอายุของจังหวัดชลบุรี ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุในท้องถิ่นและเพื่อพนักงานเทศบาล และบุคลากรผู้รับผิดชอบในสังกัดของจังหวัดชลบุรี ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และจะเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานแก่ผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี และเพื่อนำไปสู่มาตรฐานการบริการสาธารณะขั้นพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะกลยุทธ์ในการปรับปรุง ในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีมากกว่าร้อยละ 70 2) เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแตกต่างกัน 3) มีอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัยแยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่เทศบาลที่ปฏิบัติงานให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในจังหวัดชลบุรี จะเป็นการศึกษาจากประชากรโดยตรงทั้งหน่วยงาน จากหน่วยงานในสังกัดเทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง เทศบาลตำบล 36 แห่ง รวมทั้งหมด 48 แห่ง จำนวน 183 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 126 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแยกเป็นชั้นภูมิตามเทศบาล และ 2) กลุ่มผู้รับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี โดยในการศึกษากลุ่มผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำนวน 468,768 คน สังกัดเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแยกเป็นชั้นภูมิตามเทศบาล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม สำหรับสอบถามเจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในจังหวัดชลบุรี และแบบสอบถามสำหรับผู้รับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในจังหวัดชลบุรี โดยในการสร้างเครื่องมือการวิจัยเน้นการตรวจสอบให้เกิดความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม หลังจากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 กลุ่มๆ จำนวน 30

ชุด โดยกลุ่มแรกคือผู้ให้บริการ ผลการหาค่าความเชื่อถือประสิทธิภาพการให้บริการได้ค่าความเชื่อมั่น 0.961 และกลุ่มที่ 2 ผู้รับบริการผลการหาค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลการให้บริการ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.932 จากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของเทศบาล มีจำนวน 126 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวน 400 คน ใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามประเภทเทศบาลในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เทศบาลนคร กลุ่มที่ 2 เทศบาลเมือง กลุ่มที่ 3 เทศบาลตำบล จะสุ่มตัวอย่างแบบระบบ ได้จำนวน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบค่า T-test F-test ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบ SWOT

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในมุมมองของเจ้าหน้าที่เทศบาลผู้ให้บริการ ด้านการส่งมอบบริการของเทศบาล พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาล พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.07 อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรในการให้บริการของเทศบาล พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณของเทศบาล พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.5 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด การนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด เทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี จะวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผู้สูงอายุผู้มาขอรับบริการ

ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก ด้านหลักประกัน พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.06 อยู่ในระดับมาก ส่วนเทศบาลเมือง มีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.06 อยู่ในระดับมาก ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก ด้านรายได้ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.5 อยู่ในระดับมาก ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.17 อยู่ในระดับมาก ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบล มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมากปัจจัยการให้บริการสาธารณะ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ในระดับมากหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก การนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า เทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบลมีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีมากกว่าร้อยละ 70

3.1 ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี พบว่าค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2902 โดยมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45389 เมื่อนำมาทดสอบ t-test มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ

0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนับสำคัญ .05 นั้นหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_a ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าระดับประสิทธิภาพของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรีมากกว่าร้อยละ 70

3.2 ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการขอรับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8497 โดยมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62274 เมื่อนำมาทดสอบ t-test มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนับสำคัญ .05 นั้นหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_a ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าระดับประสิทธิภาพของการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรีมากกว่าร้อยละ 70

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

4.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่เข้าสู่สมการถดถอยสามารถอธิบายเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐานทางเลือก H_a ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายเรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้บริการสาธารณะ มีค่า Beta =0.359, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ประมาณร้อยละ 43.5 มีค่า $R^2 = 0.435$

ลำดับที่ 2 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่า Beta = 0.328, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้เพิ่มอีกประมาณร้อยละ 6.9 และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ การให้บริการสาธารณะและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ประมาณร้อยละ 50.4 และพบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_o ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าไม่มีสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

4.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่เข้าสู่สมการถดถอยสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับยอมรับสมมติฐานทางเลือก H_a ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายเรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่า Beta = 0.839, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ประมาณร้อยละ 94.6 มีค่า $R^2 = 0.946$

ลำดับที่ 2 การให้บริการสาธารณะ มีค่า Beta = 0.152, $P < 0.05$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้เพิ่มอีกประมาณร้อยละ 0.7

และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการให้บริการสาธารณะ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ประมาณร้อยละ 95.3

และพบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่กำหนดสมมติฐานไว้ว่าไม่มีสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

5. การเสนอแนะกลยุทธ์ ในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

5.1 กลยุทธ์รุก (SO : จุดแข็ง-โอกาส) ได้แก่

1) การจัดการข้อมูลภาครัฐเพื่อใช้ในการบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

- การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

- การส่งเสริมให้ภาครัฐเป็นตัวกลางในการจัดการข้อมูล การวางรากฐานในการจัดเก็บ รักษา อัปเดต บริหารจัดการและเปิดให้การนำข้อมูลของแต่ละหน่วยงานในภาครัฐสามารถใช้งานร่วมกันได้ โดยข้อมูลที่อยู่นี้ เรียกว่า ธรรมาธิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) จะต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและอยู่ในรูปแบบการใช้งานที่ง่าย สามารถให้หน่วยงานอื่นมาใช้งานได้ตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งภาคเอกชนและประชาชนก็สามารถเข้ามาใช้งานได้เช่นกัน สามารถเชื่อมต่อข้อมูลด้วยรูปแบบ Integration ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐส่วนไหน หรืออยู่ต่างอำเภอ ต่างจังหวัด ก็สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันได้อย่างง่ายดาย สร้างระบบที่เป็นมาตรฐาน พร้อมระบบรักษาความปลอดภัย ใช้งานง่าย ลดความซับซ้อนในการยื่นเรื่องต่าง ๆ ช่วยให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และจะต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ดูแลศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัล

2) ภาครัฐเผยแพร่แบบอย่างที่ดีของเทศบาลที่ให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ภาครัฐส่งเสริมให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยภาครัฐที่เกี่ยวข้องรวบรวมแบบอย่างที่ดี (Best practice) มาจัดระบบ และถ่ายทอดไปสู่เจ้าหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้อง โดยรวบรวมองค์กรที่ดำเนินการจัดการบริการที่ดี จากการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริการสวัสดิการที่ดี อาทิเช่น คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายการจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนา ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อันจะส่งผลให้การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

5.2 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO จุดอ่อน – โอกาส)

1) การสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย

เทศบาลควรปรับแนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการในรูปแบบใหม่ๆ ด้วยทุนทางสังคมที่อยู่ในท้องถิ่น สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจในยุคใหม่ด้วยการสร้างนวัตกรรมสังคมด้านสวัสดิการสังคม ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ต้องมีมาตรฐาน มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย และต้องจัดการให้เกิด “ความยั่งยืน” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพึ่งตนเองของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในท้องถิ่นโดยเฉพาะการเข้าถึงบริการของกลุ่มเป้าหมาย ความเป็นธรรม ความเท่าเทียมหรือการไม่เลือกปฏิบัติ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้สวัสดิการของรัฐแก่ประชากรกลุ่มด้อยโอกาส เทคโนโลยีที่สามารถนำมาปรับใช้ในการให้สวัสดิการสำหรับประชาชนมีทั้งหมด 3 อย่าง อย่างแรก คือ Blockchain ซึ่งเป็นฐานข้อมูล แบบหนึ่งที่สามารถป้องกันการปลอมแปลงข้อมูล และตรวจสอบได้ว่าใครเขียนอะไรลงไป อย่างที่สอง คือ Digital ID ซึ่งสามารถใช้สร้างตัวตนบุคคล จากการเก็บภาพ วีดีโอ และเสียงของแต่ละบุคคลเพื่อบันทึกลงระบบฐานข้อมูล และใช้พิสูจน์และยืนยันตัวตน และเทคโนโลยีตัวที่ 3 คือ e-money เป็นระบบการจ่ายเงินที่ผู้รับความช่วยเหลือจะมีหรือไม่มีบัญชีธนาคารก็ได้

2) การปรับปรุงระบบการจัดการระบบสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล

การปรับปรุงระบบการทำงานของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนกระบวนการ (Re-Engineering) ผ่านการปฏิรูปงานพิจารณาจากภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ตัดทิ้งหรือให้หน่วยงานที่เหมาะสมทำงาน

5.3 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST จุดแข็ง – อุปสรรค)

1) บูรณาการระหว่างหน่วยงาน

- ส่วนราชการสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการข้อมูลร่วมกันที่จะสามารถดำเนินการได้

- One Stop Service ที่เดียวจบ ต้องการสร้างบริการที่พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับภาครัฐสามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการของภาครัฐให้ได้มากที่สุดภายในระบบเดียวจบ ไม่ต้องไปยื่นเรื่อง หรือติดต่อที่อื่นหลายทอด หรือต้องเดินทางไปหน่วยงานภาครัฐเพื่อทำเรื่องเหมือนแต่ก่อน

5.4 กลยุทธ์เชิงรับ (WT จุดอ่อน-ภัยคุกคาม)

1) การประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้เป็นที่รับรู้ของสังคม มุ่งเป้าไปที่ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเข้าถึงข้อมูลการประชาสัมพันธ์ได้ยาก เช่น การลงพื้นที่ค้นหาและสำรวจผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนในเขตพื้นที่ห่างไกล และผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ไม่เข้าใจในเรื่องเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผ่านทาง Online และ Offline สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดภารกิจการบริการสาธารณะ ที่รัฐดำเนินการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2) บทบาทท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุม

การปรับตัวบทบาทท้องถิ่นจากผู้ปฏิบัติ (Operator) คือ กระทรวงมหาดไทยกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 และ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดแนวทางให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้เป็นผู้ควบคุม (Regulator) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เพราะในแต่ละพื้นที่มีบริบทพื้นที่ สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อความต้องการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ เทศบาลควรมีอิสระในการจัดการ ได้แก่ การมีสิทธิที่จะกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายที่ตอบสนองความต้องการด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยมีตัวแทนของภาคธุรกิจ การศึกษา ประชาชนเข้าร่วมทำงานด้วย โดยเทศบาลมีสิทธิที่จะดำเนินการด้วยความอิสระภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง และทำงานตามหลักพื้นฐานโดยมอบสวัสดิการที่ดีให้แก่ประชาชน ขับเคลื่อนทรัพยากรในระดับท้องถิ่นและกำหนดทิศทางสำหรับพัฒนาชุมชนด้วยตนเอง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานหลากหลาย รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

ทั้งนี้ ข้อเสนอดังกล่าวมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรภาครัฐ มีการดำเนินงานเป็นระบบราชการ 4.0 อาทิ (1) การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration) (2) ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) (3) แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared services)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

1.1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่เทศบาล ให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ส่วนใหญ่เป็น ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านการส่งมอบบริการ และน้อยที่สุดด้านการประชาสัมพันธ์ ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประสานงานกับผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึงและอำนวยความสะดวกในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ส่งผลถึงระดับประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย อ่ำหนองบัว (2560) เรื่อง การจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและแนวทางในการดูแลผู้สูงอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและแนวทางในการดูแลผู้สูงอายุ โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก (X = 3.92, S.D. = 0.84) และหากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการส่งมอบบริการอยู่ในระดับมาก ด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก และด้านความพอเพียงของงบประมาณอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับประสิทธิผลของผู้รับบริการ ให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พิจารณาจากปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2542 เป็นกรอบการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุระดับประเทศ ดังนี้ (1) ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง และละเมิดสิทธิโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองหรือครอบครัวได้และพิการที่สูงอายุ (2) ผู้สูงอายุควรอยู่กับครอบครัวโดยได้รับความรัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับบทบาทของกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข (3) ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้านเพื่อสามารถปรับบทบาทของตนให้สมวัย (4) ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า (5) ผู้สูงอายุควรได้เรียนรู้การดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ต้องมีหลักประกันสังคมและสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างครบวงจรโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการดูแลจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตอย่างสงบตามคตินิยม (6) ผู้สูงอายุควรได้มีบทบาท และส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยเฉพาะการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันและกับบุคคลทุกวัย (7) รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องกำหนดนโยบายและแผนหลักด้านผู้สูงอายุ ส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามเป้าหมาย (8) รัฐโดยมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชนสถาบันสังคมต้องตรากฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุเพื่อเป็นหลักประกันการบังคับใช้ในการพิทักษ์สิทธิคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ (9) รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคม ต้องรณรงค์ปลูกฝังค่านิยมให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามวัฒนธรรมไทย ที่เน้นความกตัญญูกตเวทีและความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งมี 5 ด้านที่เกี่ยวข้องการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี คือ –ด้านคุณภาพชีวิต ด้านหลักประกัน ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และด้านความต้องการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรายได้ รองลงมา คือ ด้านความต้องการ ถัดมาคือ ด้านหลักประกัน ด้านสุขภาพ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพชีวิต โดยเรียงตามลำดับจากความคิดเห็นของผู้รับบริการของประชาชนที่มาใช้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี จากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยา พาสุกรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการงานสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ด้านรายได้ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นข้อๆที่มีระดับปฏิบัติสูงสุด คือ ท่านได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแบบขั้นบันได เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และตรงเวลาทุกเดือน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนทุนประกอบอาชีพที่เหมาะสม และข้อที่มีระดับปฏิบัติอันดับสุดท้าย คือ ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฝึกอาชีพแก่ผู้สูงอายุตามลำดับ

1.2 การอภิปรายปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

1.2.1 **ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี** ประกอบด้วยทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1) ปัจจัยการให้บริการสาธารณะ คือ การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้สูงอายุได้มารับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงต่อเวลา สถานที่ให้บริการที่เหมาะสม การให้บริการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การปรับปรุงพัฒนาการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลที่ดีขึ้นจากเดิม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

2) ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหลักการบริหารการให้บริการที่ดี ทั้ง 6 หลักได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบหลักความคุ้มค่า ในการให้บริการของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

3) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินการของกลุ่มผู้ให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่รับผิดชอบและกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหารปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย เพื่อหาวิธีการและแนวทางปรับปรุงนโยบาย

แผนงานและการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น สอดคล้องกับตัวแบบของแวนมีเตอร์ และแวน ฮอร์น ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและการติดตาม คุณสมบัติของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ลักษณะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในการให้บริการสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

1.2.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบไปด้วยปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การให้บริการสาธารณะและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย เสาวลักษณ์ ดีมั่น (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือก ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ รวมถึงด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ทั้งนี้เป็นเพราะด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ความสามารถในการตอบสนองของผู้รับบริการได้อย่างเพียงพอเท่าเทียมกัน ต่อเนื่องกันทันต่อเวลา และก้าวหน้าทั้งในปริมาณ และคุณภาพของงานนั้นๆ ถ้าหากไม่มีการให้บริการอย่างต่อเนื่องก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาบริการให้มีประสิทธิภาพได้ การให้บริการประชาชนที่ดีควรเป็นการให้บริการแบบครบถ้วนสมบูรณ์เป็นการพัฒนาระบบการให้บริการและทัศนคติ วิธีคิด วิธีทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเป้าหมายที่จะให้ประชาชนได้รับบริการที่ควรจะได้รับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการมุ่งที่จะให้บริการในเชิงส่งเสริม และสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการตลอดจนเป็นการให้บริการที่มีความถูกต้องชอบธรรมสามารถตรวจสอบได้ สร้างความเสมอภาคทั้งในการให้บริการ และในการที่จะได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด และแนวคิดของสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรศรี มหัคฆพันธุ์ (2564) เรื่อง การบริหารงานตามหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การดำเนินงานด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ เพราะจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น ไม่เคยถูกหน่วยงานตรวจสอบใดทักท้วง หรือชี้มูลความผิดแต่อย่างใด ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น มีแนวทางในการบริหารงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นหลัก และปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทุกข้อ ด้านหลักความโปร่งใส หลักการที่เป็นพื้นฐานของความโปร่งใสที่สำคัญคือ หลักการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถ้าทุกฝ่ายทำงานด้วยความสุจริตแล้ว ก็สามารถเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ในการทำงานให้ทุกฝ่ายทราบได้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร และบุคลากรของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น มีการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน มีการระดมความคิดเห็นจนตกผลึกเป็นเป้าหมายและวิธีการทำงานไปสู่เป้าหมาย มีการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารและบุคลากรในเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความรับผิดชอบโดยทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้ประโยชน์ และผลตกอยู่กับประชาชน ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการกำหนดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างละเอียด และคุ้มค่าที่สุด

1.2.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบไปด้วยปัจจัยการให้บริการสาธารณะ ปัจจัยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการให้บริการสาธารณะ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ที่กล่าวไว้ว่าผู้กำหนดนโยบายอาจนำกิจกรรมเพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือใช้อำนาจ อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามที่ต้องการ ทรัพยากรที่มีอยู่ของนโยบายนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสื่อสาร และกิจกรรม การส่งเสริม การให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคและการให้บริการอื่นๆ อาจสามารถทำได้แต่ในช่วงต้นของการตัดสินใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรอื่นๆจะสร้างให้เกิดความต้องการ (demand) ในการทำให้นโยบายเกิดความสำเร็จและสนับสนุนผลการวิจัย และสะท้อนความคิดเห็น จอห์น ดี. มิเล็ท (John D. Millet) ให้นิยามว่า

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็ว (timely service) 3) การให้บริการอย่างพอเพียง (ample service) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

1.3 การอภิปรายกลยุทธ์ในการปรับปรุง การให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยขอใช้แนวคิด Five Force ของ Michael E. Porter สำหรับการเลือกกลยุทธ์นี้

1) การแข่งขันการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเกี่ยวพันกับหน่วยงานรัฐอย่างน้อย 3 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ซึ่งมีหน่วยงานหลักคือ กรมกิจการผู้สูงอายุและคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จ่ายเบี้ยยังชีพ และกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารตำบล องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นในส่วนของภาครัฐทั้งหมด

2) อำนาจต่อรองวัตถุดิบ ปัจจุบันเทศบาลเป็นหน่วยงานหลักที่การให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับประชาชนโดยตรง ดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 และ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เทศบาลต้องดำเนินการตามระเบียบ

3) พลังอำนาจต่อรองลูกค้า ผู้รับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี คือผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถรับเงินโอนเข้าบัญชีธนาคาร หรือเงินสดได้

4) ภัยคุกคามจากสินค้าทดแทน คือ การเปลี่ยนแปลงการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ผ่านเทคโนโลยี อาจทำให้อนาคตไม่จำเป็นต้องติดต่อกับผู้รับบริการ

5) ภัยคุกคามจากคู่แข่งรายใหม่ คือ ถ้าหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป้าหมายของนโยบายอาจถูกยุบเลิกภารกิจเพื่อให้หน่วยงานอื่นมาทำหน้าที่แทน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ นอกเหนือจากเทศบาล ว่าการให้บริการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากหรือน้อยกว่าระบบเดิมเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรในการปฏิบัติงานและแนวนโยบายของโครงการดังกล่าวมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล โดยมีตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายความผันแปรกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขอรับบริการ ได้แก่ ความนำนโยบายไปปฏิบัติการบริการสาธารณะ อย่างไรก็ตามความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการให้บริการยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีก หลายประการ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้สนใจสามารถวิจัยปัจจัยเหล่านั้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. **คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) , 2564.

บุษยา พาสุกรี. (2560). **การบริหารจัดการงานสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ,

ภัทรศรี มหัคฆพันธุ์. (2564). **การบริหารงานตามหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่นอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล. **แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** . พิมพ์ครั้งที่ 1 . นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) , 2564 .

สุรชัย อ่ำหนองบัว. (2560). **การจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี** การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์,

เสาวลักษณ์ ดีมั่น. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,

ED-001

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Academic Administration toward the Excellence of Sub-district Quality Schools under Office of Buengkan Primary Educational Service Area

สิริเอนก นามอั้ง siri-anek nam-ang[1]
นาวี อุดร Nawee Udorn [2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครู 155 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

คำสำคัญ: (1) การบริหารงานวิชาการ (2) ความเป็นเลิศ (3) โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine current and desirable situations on academic administration toward excellency of sub-district quality schools under and 2) to assess needs for academic administration toward excellency of sub-district quality. The samples used were 40 school administrators and 155 teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office followed the percent criterion in sample-sized specification, and they were selected by Stratified Random Sampling. The tools employed in data collection were 2 five-rating scale questionnaires: a questionnaire on current conditions on academic administration toward the excellence of sub-district quality schools, and a questionnaire in the desirable conditions on academic administration toward the excellence of sub-district quality schools. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index. The results found that 1) the overall current conditions regarding the situations and needs of academic administration toward the excellence of sub-district quality schools were at a high level. The overall desirable

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม (หมายเลขโทรศัพท์0956100897 E-mail : tkle007@gmail.com)

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

conditions regarding the situations and needs of academic administration toward the excellence of sub-district quality schools were at the highest level 2) The top three highest average level in the needs of academic administration toward the excellence of sub-district quality schools including the developing learning process, promoting educational institution curriculum and quality assessment, and the management of course transfer process.

Keywords: (1) Academic Administration (2) Excellence (3) Sub-district Quality Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นโครงการที่เกิดขึ้นตามนโยบาย “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน ชุมชน ทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ 2562 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยโรงเรียนระดับประถมศึกษา ครอบคลุมทุกตำบลทั่วประเทศ พิจารณากลั่นกรองให้ความเห็นชอบ ผ่านกระบวนการประชาคม 3 ระดับ คือ ตำบล อำเภอ และจังหวัด และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมทุกอำเภอทั่วประเทศ พิจารณากลั่นกรองให้ความเห็นชอบ ผ่านกระบวนการประชาคม 2 ระดับ คือ อำเภอ และจังหวัด ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คือ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความพร้อมเข้ารับการพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชน การคมนาคม การสื่อสารสะดวก มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ สามารถรองรับการเพิ่มจำนวนนักเรียนได้ในอนาคต ตลอดจนมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ที่ยินดีให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาถือว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และการบริหารงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปลงนโยบายของรัฐสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน และการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและเป็นกิจกรรมหลักๆ ของสถานศึกษาในการกำหนดความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2557) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น ครอบคลุมเครือข่ายงานในด้านต่างๆทุกด้านในสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกบสถานศึกษาอื่นตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนแก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (วสันต์ ปรีดานันท์, 2557)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการมีความ สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2566)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 53 โรงเรียน จำนวน 976 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครู จำนวน 901 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 195 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครู จำนวน 155 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 195 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.63-0.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.57-0.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมช่วยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Google Form) ได้รับ

แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

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

เมื่อ $PNI_{Modified}$ คือ ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.18	0.36	มาก	4.65	0.25	มากที่สุด
2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.25	0.39	มาก	4.58	0.26	มากที่สุด

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.18	0.38	มาก	4.67	0.30	มากที่สุด
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.50	มาก	4.59	0.31	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.19	0.35	มาก	4.59	0.28	มากที่สุด
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.17	0.36	มาก	4.59	0.24	มากที่สุด
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.19	0.41	มาก	4.59	0.24	มากที่สุด
8. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.22	0.35	มาก	4.57	0.25	มากที่สุด
รวม	4.21	0.29	มาก	4.60	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$= 4.17-4.28) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$= 4.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$= 4.17) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ($\bar{X}$= 4.57-4.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$= 4.57)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.18	4.65	0.112	2
2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.25	4.58	0.078	6
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.18	4.67	0.117	1
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	4.59	0.072	7
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.19	4.59	0.095	4
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.17	4.59	0.101	3
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.19	4.59	0.095	4
8. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.22	4.57	0.083	5
รวม	**4.21**	**4.60**	**0.093**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.093 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.117) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.112) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.101) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.095) และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.095)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ลำดับที่ 3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ลำดับที่ 5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ลำดับที่ 6 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ลำดับที่ 7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และลำดับที่ 8 ด้านการนิเทศการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้ศึกษาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการในการบริหารกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศสถานศึกษาต้องมุ่งปรับปรุง พัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำไปสู่ความความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ ประจิตร มหาหิง และสังวาลย์ เพียยุระ (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการนิเทศการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและองค์กรอื่นๆ ที่รวมถึงการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว มีระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญจันทร์ ราชซุยแสน (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเพื่อการศึกษา และสอดคล้องกับ ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสถิรพร เชาวน์ชัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.093 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ บุญจันทร์ ราชซุยแสน (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงเพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเพื่อการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสถิรพร เชาวน์ชัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมเท่ากับ 0.399 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญและพัฒนากระบวนการการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนานักเรียน และจัดทำระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัด

กิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและองค์กรอื่นๆ ที่ รวมถึงการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และจัดให้มีมีระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดได้ทำเป็น เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นรายด้านโดยละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค และติดตามผลการนำความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ไปใช้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

บุญจันทร์ ราชซุยแสน. แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.** 9,3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565): 213.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2557.

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ ประจิตร มหาหิง และสังวาลย์ เพียยุระ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.** 7,2 (เมษายน-มิถุนายน 2563): 320-321.

วสันต์ ปรีดานันท์. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,

ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสถิรพร เชาวน์ชัย. ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7,3 (มีนาคม 2565): 263-264.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.** บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2566.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. **โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2561.

สุวิมล ว่องวาณิช. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

ED-002

การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Management of School Administrators who Received Royal Awards: Case Study of Non Hai Nong E Kum Witthaya School and Kalasin Kindergarten School under the Jurisdiction of Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

ว่าที่ ร.ต.ธนาธิป อรัญโชติ[1]
ผศ.ดร. คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล[2]
ดร. รัชฎาพร งอยภูธร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และประธานกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน 2) ครูโรงเรียน จำนวน 4 คน 3) นักเรียน จำนวน 4 คน 4) กรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย การหาความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประชุมวางแผน กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคณะครูและบุคลากร แล้วนำแผนไปปฏิบัติโดยใช้งบประมาณ สนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการวางแผนข้อสำคัญคือการวิเคราะห์ตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่ให้ไว้คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงาน (Doing) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติ และนำแผนมาใช้โดยผู้บริหารได้ให้ภารกิจคุณครูแบ่งให้คุณครูไปรับผิดชอบส่วนของตัวเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยกระตุ้นเพื่อให้เป็นการติดตามงานตลอด 3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Checking) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบบันทึกการตรวจงานประจำปีและประจำวันทำตามแผนที่วางไว้ให้ครบถ้วนปฏิบัติตามแผน และปฏิทินงานอย่างเข้มแข็ง 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางโดยจัดประชุมผลการปฏิบัติงานเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อที่ควรจะแก้ไข หากมีข้อแก้ไขผู้บริหารและคณะครู เสนอวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาที่พบเจอ

คำสำคัญ : ผู้บริหาร, โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

Abstract

This research has specific objectives: to examine the management practices of school administrators who have received royal awards under the jurisdiction of the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1. The target groups involved in this study comprise administrators, educational personnel, students, and school board presidents from Non Hai Nong E Kum Witthaya School and Kalasin Kindergarten School, both under the aforementioned educational service office. The breakdown of participants includes: 1) School directors (2

[1] นักศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[3] อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

individuals), 2) School teachers (4 individuals), 3) Students (4 individuals), and 4) Educational institution committee members (2 individuals). The research employs interviews to investigate the management of school administrators who have received the Royal Award. Statistical analyses utilized in the research include determining the reliability of the interview form by calculating the Index of Item Objective Congruence (IOC) through expert evaluation, basic statistical analyses, and percentage calculations. The research findings reveal the following components regarding the management of school administrators who have received the Royal Award under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1: Planning: The study discovered that school administrators conduct planning meetings to establish annual action plans and appropriately delegate tasks to teachers and personnel. These plans are executed using allocated budgets supported by the Office of the Basic Education Commission, with adherence to predetermined indicators and criteria, such as student quality, curriculum administration, educational management, student-centered learning, and institutional excellence. Implementation: Administrators organize practice planning meetings and delegate responsibilities to teachers, ensuring that each individual takes ownership of their designated tasks. Administrators are responsible for motivating and overseeing the execution of work throughout the process. Performance Evaluation: School administrators conduct annual and daily inspections to verify adherence to plans and maintain a robust work schedule. Adjustment: Administrators utilize performance meetings to identify and address issues requiring revision. Proposed solutions are discussed with teachers to tailor improvements to encountered problems.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มากขึ้น ทำให้มีประเด็นสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุง ประกอบกับนโยบายปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้การประเมิน ต้องไม่สร้างความเครียด ประเด็นการประเมินต้องกระชับตรงประเด็น เลือกประเด็นประเมินที่สำคัญ และสะท้อนคุณภาพที่แท้จริง ปรับทัศนคติการประเมินให้ถูกต้องว่าเน้นการประเมินตามบริบทที่เป็นจริง ที่สถานศึกษาดำเนินการมาต่อเนื่อง ไม่ใช่สร้างเอกสารเพื่อรับการประเมิน วิธีประเมินต้องได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแห่ง แล้วจึงอภิปรายสรุปเพื่อตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงปรับแบบประเมินและคู่มือการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เมื่อกล่าวถึงคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้ว ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่คุณภาพนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้าง ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่นและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและผลักดันการจัด การศึกษาของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืนภายใต้ระบบการบริหารและจัดการที่มีประสิทธิภาพ งานการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน สถานศึกษาจำนวนมากต้องการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยการตั้งเป้าหมายการเป็น “สถานศึกษา รางวัลพระราชทาน” และประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี งานคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานนี้ เกิดขึ้นจากน้ำพระทัยอันเปี่ยมด้วย พระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ที่ทรงมีพระราชปรารภแด่ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี พ.ศ. 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลให้แก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนา อิสลามซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ใจความของพระราชปรารภมีว่า “มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดี และมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งมีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับผลการเรียนดีเป็นส่วนรวม นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าว สมควรจะได้รับรางวัลพระราชทานและทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้” กระทรวงศึกษาธิการ (โดยกรมวิชาการซึ่งเป็นหน่วยงานในขณะนั้น) ได้น้อมนำ พระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น และถือเป็นภารกิจสำคัญ ที่ปฏิบัติสืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ เพราะนอกจากจะเป็นโอกาสอันดีในการทำกิจกรรมที่สนองพระราชปรารภของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 แล้ว รางวัลพระราชทานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการยกระดับและ พัฒนามาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้นด้วย จึงเป็นที่ตระหนักชัดว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทรงเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของชาติ พระราชทานขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี ตลอดถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเยี่ยม ด้วยการพระราชทานรางวัลให้ ซึ่งในระยะแรกทรงพระราชทานด้วยพระองค์เอง ปัจจุบันพระราชภาระ

การพระราชทานรางวัลนี้ได้รับพระเมตตาจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม ราชกุมารี จนถึงปัจจุบันนับเป็นเวลามากกว่า 50 ปีแล้ว ที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการและพัฒนางานมาโดย ตลอด จนถึงขณะนี้มีนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทานไปแล้วกว่า 4,400 คน และสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาประมาณ 2,800 แห่ง (สำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานนี้ เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นสิริมงคล สมควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการประเมินและ คัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษานั้น คณะกรรมการต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยใช้ความรู้ความสามารถและดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินอย่างถูกต้องตามหลักการ มีใจเป็นกลาง ไม่โน้มเอียง เพื่อให้ได้นักเรียนและสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลพระราชทานอย่างแท้จริง

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลในทุกมิติที่ได้ ดำเนินการตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะนอกจากจะเป็นโอกาสอัน ดีในการทำกิจกรรมที่สนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแล้ว รางวัล พระราชทานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้น ด้วย จึงเป็นที่ตระหนักว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ทรงเล็งเห็น ความสำคัญ ในการส่งเสริมการศึกษาของชาติ พระราชทานขวัญกำลังใจแก่นักเรียนนักศึกษาที่มี ความประพฤติดี มีผลการเรียนดี ตลอดถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเยี่ยม ด้วยการพระราชทานรางวัลให้ ซึ่งในระยะแรกทรงพระราชทานด้วยพระองค์เอง จวบจนบัดนี้เป็น เวลากว่า 47 ปีที่กระทรวงศึกษาธิการยังดำเนินการและพัฒนางานมาโดยตลอด การดำเนินการ คัดเลือกนักเรียนและนักศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน เน้นคุณสมบัติ ความประพฤติดีเด่น เป็นที่ ยอมรับของสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วน โรงเรียนต้องเป็นสถานศึกษาที่สามารถบริหาร การศึกษาอย่างมีมาตรฐานทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งานวิชาการ งานธุรการ ปกครองและ บริการ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนและ โรงเรียนอื่น ๆ โดยปีการศึกษา พ.ศ. 2507 – พ.ศ. 2553 พบว่า นักเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ไปแล้วในทุกระดับการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 4,706 คน และสถานศึกษา จำนวน 3,273 แห่ง ในส่วน ของสถานศึกษาทุกหน่วยงานการศึกษาต่างเร่งระดมสรรพกำลังในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โรงเรียนที่ได้รับ พระราชทานรางวัลนับเป็นโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้กับโรงเรียนโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

คำถามการวิจัย

การบริหารจัดการผู้ของบริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการผู้ของบริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยจำนวน 12 คน จำแนกได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน
2. บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 คน
3. นักเรียน จำนวน 4 คน
4. ประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติงาน (Doing) 3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Checking) 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยตัวเอง

3. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

5. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียง การสนทนาและบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

6. ผู้วิจัยสรุป รวบรวมความคิดเห็น และวิเคราะห์ผล การสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสัมภาษณ์

3. กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสัมภาษณ์แต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

4.1 นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหาและใช้ค่าสถิติความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนที่ได้ รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ในการบริหารจัดการโรงเรียนตามขอบข่ายของการประเมินทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำการสรุป เรียบเรียงเนื้อหา ภาษาและความถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การวางแผน พบว่า โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ มีประชุมวางแผนกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคณะครูและบุคลากร แล้วนำแผนไปปฏิบัติโดยใช้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการวางแผนข้อสำคัญคือการวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตามเกณฑ์ที่ให้ไว้คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมวางแผนการปฏิบัติ มีการวางแผนตามตัวชี้วัด ตามเกณฑ์ที่ให้ไว้คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสถานศึกษามีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง 3 ปี และนักเรียนมีความสามารถในการอ่านเขียนภาษาไทยและสื่อสารได้อย่างดี มีความสามารถ ในการคิดคำนวณในระดับดีมาก มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามที่สถานศึกษากำหนด และแสดงการกระทำที่สะท้อนว่าเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีความตระหนักและแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ร่วมอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาร่วมกับชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ครอบคลุมทุกประเด็น นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรให้มีความ

ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำหลักสูตรของสถานศึกษาไปออกแบบจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนตามที่กำหนดบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและความคิดเห็นของผู้ปกครอง ท้องถิ่น ชุมชนมากำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความพร้อม ความสนใจของนักเรียน เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน และสอดคล้องกับบริบทของ และกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นการพัฒนารอบด้าน ทั้งการอ่านเขียน การสื่อสาร การคิดที่หลากหลาย ทักษะการจัดการ และงานอาชีพท้องถิ่น ชุมชน ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรม จริยธรรม และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างได้ และจัดการศึกษาโดยยึดแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการพัฒนาระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลนักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม เพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ คือ ครูออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนรายบุคคลเน้นความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด จุดเน้นของหลักสูตร และเพิ่มเติมเป้าหมายตามความต้องการจำเป็นของนักเรียน มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการมอบหมายงานที่หลากหลาย มีความท้าทาย สร้างสรรค์ ทั้งงานรายบุคคลและงานกลุ่มได้สอดคล้องกับเป้าหมายและจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนด อย่างชัดเจน และครูออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนรายบุคคลเน้นความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด จุดเน้นของหลักสูตร ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา คือ มีกิจกรรมดีเด่น ทั้ง 3 โครงการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เกิดจากการรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการร่วมกันของทุกฝ่าย ทุกงานในสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิด วางแผน และลงมือปฏิบัติหรือสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่

3. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบบันทึกการตรวจงานประจำปีและประจำวันทำตามแผนที่วางไว้ให้ครบถ้วนปฏิบัติตามแผน และปฏิทินงานอย่างเข้มแข็ง

4. ผลการวิเคราะห์การปรับปรุงแก้ไข พบว่า โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา และโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางโดยจัดประชุมผลการปฏิบัติงานเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อที่ควรจะแก้ไข หากมีข้อแก้ไขผู้บริหารและคณะครู เสนอวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาที่พบเจอ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนโนนไฮหนองอีกุ้มวิทยา โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ตามเกณฑ์โรงเรียนรางวัลพระราชทาน คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยนักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยเฉพาะความสำนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ออกแบบจัดทำนำไปใช้ เก็บข้อมูลสารสนเทศ ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษาให้มุ่งพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายการจัดการเรียนการสอนของครูโดยให้มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรและจุดเน้นของสถานศึกษา มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ระบุแนวทางการวัดผลประเมินผล

และการใช้สื่อไว้ชัดเจน ดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกฝน ปฏิบัติ ทำงานกลุ่ม มีการอภิปราย นำเสนอผลงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ และมีโครงการที่เป็นโครงการตามพระแนวราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ หรือมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบถึงคุณภาพนักเรียน ใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน (Doing) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินงานตามขั้นตอนตามขอบข่ายโรงเรียนพระราชทาน ดังนี้

1. สถานศึกษา แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินและคัดเลือกต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดของสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง เสนอผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการระดับจังหวัด

3. คณะกรรมการ ระดับจังหวัด ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์จากระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามระดับและขนาดของสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่งเสนอผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด

4. คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์จากระดับจังหวัด ตามระดับและขนาดของสถานศึกษาขนาดละ 3 แห่ง

5. คณะกรรมการดำเนินงาน ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินจากระดับกลุ่มจังหวัด ที่ 1 – 12

6. คณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการดำเนินงานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอผลต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพิจารณา

7. กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศผลการคัดเลือก เตรียมการเข้ารับพระราชทาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Checking) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบบันทึกการตรวจงานประจำปีและประจำวันทำตามแผนที่วางไว้ให้ครบถ้วนปฏิบัติตามแผน และปฏิทินงานอย่างเข้มแข็ง การปรับปรุงแก้ไข (Acting) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางโดยจัดประชุมผลการปฏิบัติงานเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อที่ควรจะแก้ไข หากมีข้อแก้ไขผู้บริหารและคณะครู เสนอวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาที่พบเจอ ซึ่งสอดคล้องกับนราลักษณ์ ขันธรูจี (2549 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน รางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลยและ หนองคาย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรางวัล พระราชทานเพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร

ด้านครูผู้สอน ด้านชุมชน ด้าน อาคารสถานที่ ผลการวิจัย พบว่า

1. โรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย มีการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร คุณลักษณะทางวิชาชีพของ ครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ความพร้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การจัดการ งบประมาณ และบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรางวัลพระราชทานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าสัมฤทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านการจัดงบประมาณ (Beta = 0.373) ด้านคุณลักษณะทาง วิชาชีพของครูผู้สอน (Beta = 0.227) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Beta = 0.199) ด้านบรรยากาศในโรงเรียน (Beta = 0.146) และด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (Beta = 0.108) สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2551) ได้ศึกษาความเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยการวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานตามความ คิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีและเพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-5 ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในระหว่างปีการศึกษา 2540-2549 จำนวน 11 โรงเรียน รวม ทั้งสิ้น 278 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kirecie and Morgan จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน โรงเรียนรางวัลพระราชทานในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า และการ ทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัล พระราชทานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน 3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวม ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล ราชธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ คุณภาพนักเรียน การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารและการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และความดีเด่นของสถานศึกษา เพื่อจะให้ดำเนินการไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่อง 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติงาน3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน 4) การปรับปรุงแก้ไข หากมีข้อแก้ไขผู้บริหารและคณะครู เสนอวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาที่พบเจอเพื่อจะให้ดำเนินการไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาหรือเก็บข้อมูลกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาอุปสรรค เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงานในทุกมิติ ภาพประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ

2.3 ควรเปรียบเทียบการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบให้เป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

นราลักษณ์ ขันธรูจี. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานีเลยและหนองคาย. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานดณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2560). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.

ED-003

ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม

Digital Skills for Sangha Administration of Sangha in Sangha Area Nokhon Phanom Province

พระกิตติชัย สุขวฑฺฒโน (แก่นจันทร์)[1]
ไพฑูรย์ พวงยอด[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม จำนวน 152 รูป ซึ่งได้มาแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการใช้ และด้านทักษะการเข้าถึง

คำสำคัญ : ทักษะดิจิทัล, การบริหารงานคณะสงฆ์

Abstract

This study aims to 1) investigate the current situation and desired state of digital management skills among the Sangha administrative personnel of the Sangha Supreme Council, and 2) assess the necessary digital management skills among a sample group consisting of 152 chief abbots in the administrative regions of Nakhon Phanom Province, selected through multi-stage sampling. Data collection utilized two questionnaires, one on the current state and the other on the desired state of digital management skills among the Sangha administrative personnel. Statistical analysis employed percentages, means, standard deviations, and an index to rank the importance of necessary skills for improvement. The study found that 1) the current state of digital management skills among the Sangha administrative personnel is generally high, with the desired state being the highest. 2) The highest average scores for necessary digital management skills were in communication skills, usage skills, and access skills.

Keywords: Digital skills, Sangha administration of Sangha

ความเป็นมาของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การปกครองคณะสงฆ์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพราะถ้ามีระบบปกครองดี ศาสนาก็มีความเจริญมั่นคงดี การปกครองหรือการบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดซึ่งขึ้นอยู่กับการแบ่งมอบอำนาจกระจายงานให้ผู้อยู่ฝ่ายบริหารระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ เพราะการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันนั้นมีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้องเมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้นต้องอาศัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการจึงมีหน้าที่หลักในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป ดังคำกล่าวที่ว่าพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองสืบไป ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระ

[1] นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โทรศัพท์: 093 463 3832 E-mail: 656150110517@npu.ac.th

[2] อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

สังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสของประชาชน และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง การบริหารคณะสงฆ์จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2556 : 13)

การปกครองคณะสงฆ์ เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ คือ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ต้องให้คำเนินไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ มติ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่าง ๆ ตลอดถึงการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ และสถาบันคณะสงฆ์ไทยทั้งอดีตจนถึงปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญในระบบการปกครองคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ วิทยาการและเทคโนโลยีด้านการบริหาร และการก้าวหน้าไปมาก คณะสงฆ์ควรจะได้ใช้วิทยาการและเทคโนโลยีเหล่านั้นมาช่วยเสริมทางการบริหาร และปกครองคณะสงฆ์ กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารแบบราชการของฝ่ายบ้านเมือง กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารที่คล่องตัวแบบภาคเอกชน และกิจการบางอย่างต้องบริหารตามหลักพระธรรมวินัย (กรมการศาสนา. 2540 : 25)

ปัจจุบันการสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก กล่าวได้ว่าครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินชีวิต ทั้งในการดำเนินชีวิตส่วนตัว หรือการทำงานประกอบธุรกิจต่าง ๆ โดยจะส่งผลทั้งบวกและผลลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชีวิตคนเราในสังคมตลอดเวลา และจากอดีตที่ผ่านมาพระพุทธศาสนาคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยน แปลงของเทคโนโลยีและโลกแห่งนวัตกรรมตลอดเวลา โดยพระสงฆ์ซึ่งอยู่ในภายใต้พระธรรมและพระวินัยของพระพุทธศาสนาและอยู่ร่วมกันในสังคมก็จะได้รับผลกระทบ คือ การเผยแพร่พระพุทธศาสนาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง และประชาชนสามารถถึงรับรู้พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ง่าย รวมถึงเทคโนโลยีในการบริหารและจัดการงานพระพุทธศาสนาของภายในวัด ซึ่งปัจจุบันพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับวัดยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีคณะสงฆ์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนาศาสนสถาน ศาสนบุคคล รวมถึง ศาสนธรรม ซึ่งการที่ผู้บริหารระดับเจ้าอาวาสที่ยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและพัฒนาวัด อาจส่งผลให้กิจกรรมและงานบางอย่างภายในวัดขาดความสมบูรณ์และถูกต้อง (ทิพย์ ขันแก้ว. 2557 : 25)

ในการบริหารงานคณะสงฆ์ของจังหวัดนครพนม เป็นการบริหารงานตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้บริหารในระดับสูงสุด และแบ่งอำนาจหน้าที่ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน 6 ด้านให้กับรองเจ้าคณะจังหวัดตามความสามารถ ซึ่งที่ผ่านมาระบบการบริหารงานเป็นระบบที่สั่งการและขับเคลื่อนงานด้วยเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความล่าช้าและพระสังฆาธิการในบางพื้นที่ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ ถึงปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในสังคมในทุกด้าน แต่ระบบการบริหารงานของพระสงฆ์ก็ยังขาดทักษะในการนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาช่วยบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนและบริหารงานคณะสงฆ์ เป็นการพัฒนาศักยภาพของศาสนบุคคลในทางพระพุทธศาสนาและช่วยพัฒนาด้านกาย วาจา และใจพุทธศาสนิกชน โดยใช้ดิจิทัล ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศในการวางกรอบการบริหารงานคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย การศึกษานี้เป็นการศึกษาประเภทสำรวจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พระสังฆาธิการใน เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ปี 2566 รวมจำนวน 1,011 รูป จำแนกเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 752 รูป และ หัวหน้าที่พักสงฆ์ จำนวน 259 รูป

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พระสังฆาธิการใน เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม จำนวน 152 รูป ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 112 รูป และหัวหน้าที่พักสงฆ์ จำนวน 40 รูป รวมทั้งสิ้น จำนวน 152 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่สถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 รูป เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมช่วยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Google Form) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558: 275-279)

$PNI_{Modified}$ คือ I - D)/D

เมื่อ $PNI_{Modified}$ คือ ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะการใช้	3.77	.50	มาก	4.67	.28	มากที่สุด
2. ทักษะการเข้าใจ	3.80	.41	มาก	4.61	.22	มากที่สุด
3. ทักษะการสื่อสาร	3.73	.56	มาก	4.63	.26	มากที่สุด
4. ทักษะการวางแผน/บริหาร	3.84	.53	มาก	4.66	.26	มากที่สุด
5. ทักษะการเข้าถึง	3.80	.60	มาก	4.64	.27	มากที่สุด
6. ทักษะความปลอดภัย	3.85	.56	มาก	4.59	.25	มากที่สุด
รวม	**3.80**	**.37**	**มาก**	**4.63**	**.17**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.73 – 3.85) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 6 ทักษะความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 3.73) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.59 – 4.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ทักษะการใช้ ($\bar{X}$ = 4.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 ทักษะความปลอดภัย ($\bar{X}$ =4.59)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ทักษะการใช้	3.77	4.67	.239	2
2. ทักษะการเข้าใจ	3.80	4.61	.213	5
3. ทักษะการสื่อสาร	3.73	4.63	.241	1
4. ทักษะการวางแผน/บริหาร	3.84	4.66	.214	4
5. ทักษะการเข้าถึง	3.80	4.64	.221	3
6. ทักษะความปลอดภัย	3.85	4.59	.192	6
รวม	3.80	4.63	.218	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมมีค่าเท่ากับ .218 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านที่ 2 ทักษะการสื่อสาร ($PNI_{Modified}$= .241) ด้านที่ 21 ทักษะการใช้ ($PNI_{Modified}$= .239) และ ด้านที่ 5 ทักษะการเข้าถึง ($PNI_{Modified}$= .221)

อภิปรายผล

ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารจัดการกิจการของคณะ

สงฆ์ คือ ด้านการปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนิน ไปตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ มติ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่าง ๆ ตลอดถึงการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะ พระสังฆาธิการ ควบคุมดูแลให้ไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ และสถาบันคณะสงฆ์ไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ต ระหนักถึงความสำคัญในระบบการปกครองคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ วิทยาการด้านการบริหารและการจัดการก้าวหน้าไปมาก และมีความเปลี่ยนแปลงไปมากพระสังฆาธิการควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อสร้างศาสนทายาทและดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนให้พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพคณะสงฆ์ต้องปฏิรูประบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัย และมีการกระจายอำนาจ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้น ๆ ได้มี โอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งสำนักงานเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับที่ถาวร และมีแนวทางป้องกันภัยของพระพุทธศาสนาอันจะพึงมีในอนาคต (มนตรี รอดแก้ว. 256 : 22) สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่า ครูคือ หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนั้น จะต้องปรับบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนั้น หมายถึง การเรียนรู้ดิจิทัลจากนักเรียนด้วย ให้นักเรียนได้เห็นว่า ผู้ไม่รู้แต่พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนานั้นน่ายกย่องเป็นแบบอย่างกว่าผู้ไม่รู้แต่แกล้งทำว่ารู้ ครูควรจะต้องเข้าใจและพัฒนาให้มีทักษะความฉลาดทางดิจิทัล โดยเริ่มต้นจากการตระหนักถึงลิขสิทธิ์ทางปัญญา ฝึกฝนการใช้ประโยชน์จากคลังบทเรียนออนไลน์แบบเปิด (MOOC) และคลังทรัพยากรการศึกษา แบบเปิด (OER) ที่เจ้าของอนุญาตให้สามารถนำไปใช้ได้ พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านี้ไปสู่นักเรียน และคนรอบข้างเพื่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลและสามารถสร้างพลเมืองดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และศึกษา เรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้ 1) การอบรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาครูครบวงจร ที่เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกเข้ารับการพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจและความต้องการของตนเอง 2) การให้ความช่วยเหลือของเครือข่าย เช่นมหาวิทยาลัยพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศน์ และ ICT Talent 3) การพัฒนาผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่จะพัฒนาองค์ความรู้และทักษะพัฒนาการทำงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรือแม้กระทั่งการรับมือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลร่วมกับครูท่านอื่น เพราะเพื่อให้เกิดระดับการเรียนรู้ที่สมบูรณ์จะต้องมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันให้กับผู้อื่นด้วย จึงจะสามารถขยายผลและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น หรือซับซ้อนขึ้นได้

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปกครองคณะสงฆ์ เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ คือด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ต้องให้คำเนินไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ มติ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่าง ๆ ตลอดถึงการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ และสถาบันคณะสงฆ์ไทยทั้งอดีตจนถึงปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญในระบบการปกครองคณะสงฆ์ในค้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ วิทยาการและเทคโนโลยีด้านการบริหาร และการก้าวหน้าไปมาก คณะสงฆ์ควรจะได้ใช้วิทยาการและเทคโนโลยีเหล่านั้นมาช่วยเสริมทางการบริหาร และปกครองคณะสงฆ์ กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารแบบราชการของฝ่ายบ้านเมือง กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารที่คล่องตัวแบบภาคเอกชน และกิจการบางอย่างต้องบริหารตามหลักพระธรรมวินัย (กรมการศาสนา. 2540 : 25) สอดคล้องกับ พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า การสอนงานและมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์และด้านศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ ด้านการสอนงานและมอบหมายงาน พบว่าผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมรวมไปถึงผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีและกระตุ้นการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้บริหารสามารถกำหนดภารกิจในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลภายใน

สถานศึกษา ด้านศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสามารถดำเนินการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึง ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุดิจิทัล ด้านการวางแผนกลยุทธ์ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลและแผนประจำปีของสถานศึกษา รวมไปถึงผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอน ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษา และ ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การวัดผลประเมินผลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

2. ความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมมีค่าเท่ากับ .218 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการวางแผน/การบริหาร ทักษะการเข้าใจ และทักษะความปลอดภัย ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันการสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก กล่าวได้ว่าครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินชีวิต ทั้งในการดำเนินชีวิตส่วนตัว หรือการทำงานประกอบธุรกิจต่าง ๆ โดยจะส่งผลทั้งบวกและผลลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชีวิตคนเราในสังคมตลอดเวลา และจากอดีตที่ผ่านมาพระพุทธศาสนาคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยน แปลงของเทคโนโลยีและโลกแห่งนวัตกรรมตลอดเวลา โดยพระสงฆ์ซึ่งอยู่ในภายใต้พระธรรมและพระวินัยของพระพุทธศาสนาและอยู่ร่วมกันในสังคมก็จะได้รับผลกระทบ คือ การเผยแพร่พระพุทธศาสนาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง และประชาชนสามารถถึงรับรู้พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ง่าย รวมถึงเทคโนโลยีในการบริหารและจัดการงานพระพุทธศาสนาของภายในวัด ซึ่งปัจจุบันพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับวัดยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีคณะสงฆ์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีต่างๆมาพัฒนาศาสนสถาน ศาสนบุคคล รวมถึง ศาสนธรรม ซึ่งการที่ผู้บริหารระดับเจ้าอาวาสที่ยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและพัฒนาวัด อาจส่งผลให้กิจกรรมและงานบางอย่างภายในวัดขาดความสมบูรณ์และถูกต้อง (ทิพย์ ขันแก้ว. 2557 : 25)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสาร และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการใช้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะความปลอดภัย

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งเรียงลำดับจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้ และทักษะการเข้าถึง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษา เรื่อง ทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม พบว่า สภาพปัจจุบันของทางทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น เลือกใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กรได้เป็นอย่างดี และเลือกใช้ข้อความหรือถ้อยคำที่สร้างสรรค์ มีประโยชน์ และเคารผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมในโลกออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม มีความต้องการทักษะการใช้ มากที่สุด ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ในวัดมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกิจวัตรประจำวัน มีการแสดงพระธรรมเทศนาหรือปฏิบัติกิจของพระสงฆ์ผ่านระบบเทคโนโยลีดิจิทัล เพื่อให้สามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสาร ดังนั้น คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานเอกสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และ มีการเผยแพร่ข่าวสารงานคณะสงฆ์ผ่านระบบออนไลน์ให้หลากหลาย เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารให้คล่องแคล่วมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทางทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้วยการฝึกฝนการเลือกใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กร มีการเผยแพร่ข่าวสารงานคณะสงฆ์ผ่านระบบออนไลน์ มีการจัดประชุมผ่านระบบออนไลน์ และแยกแยะข้อมูลเท็จจริง เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาติดตามผลการนำความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลการบริหารงานคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ด้านทักษะการสื่อสารไปใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ ไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2540). *การคณะสงฆ์และการพระศาสนา.* กรุงเทพฯ : การศาสนา

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2563). *ประวัติพระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทิพย์ ขันแก้ว. (2557). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางพระพุทธศาสนา.* วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

มนตรี รอดแก้ว. (2565). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย.* กรุงเทพฯ : อุตุตมธมฺโม ภิกขุ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพ ฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

ED-004

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร

The Participation Administration of Child Development Centers under Subdistrict Municipality in Sakon Nakhon Province

จักรกฤษณ์ ดาบโสมศรี Chakkrit Darpsomsri[1]
นาวี อุดร Nawee Udorn[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 136 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 40 คน นักวิชาการศึกษา 40 คน และครู 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ และวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เรียงลำดับค่าสูงที่สุดไปหา ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และด้านการตัดสินใจ

คำสำคัญ: (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine current and desirable situations on the participation administration of child development centers and 2) to assess needs for the participation administration of child development centers. The samples used were 136 committee of child development centers, 40 child development centers administrators, 40 educator and 125 teachers followed the percent criterion in sample-sized specification, and they were selected by Multi – stage Random Sampling. The tools employed in data collection were 2 five-rating scale questionnaires: a questionnaire on current conditions on the participation administration of child development centers, and a questionnaire in the desirable conditions on the participation administration of child development centers. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index. The results found that 1) the current situations of the participation administration of child development centers in overall, were at a high level. The desirable situations of The Participation administration of child development centers in overall, were at the highest level. (2) The results of the assessment of the needs of the participation administration of child development centers the order of needs of the participation administration ranked from highest to lowest : Planning, participation in the

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม (หมายเลขโทรศัพท์ 0987455152 E-mail : Johnykab45@gmail.com

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

implementation of plans and projects, participation in the implementation of follow up and evaluate, participation in the implementation of receiving benefits and resolving.

Keywords: Participation Administration, Child Development Centers

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้เน้นย้ำการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและการจัดการศึกษาที่จะต้องยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพซึ่ง ในหมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 9 (6) ได้กำหนดการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพพร้อม ทั้งให้ได้รับการจัดการศึกษาที่มีประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2553) หมวดที่ 3 ได้กล่าวถึงระบบการศึกษาในมาตรา 18 (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎี กา, 2562)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานของการอบรมเลี้ยงดูและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติ และความแตกต่างระหว่างบุคคลภายใต้บริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนได้รับการพัฒนาด้านร่าง กาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องรวมถึงได้รับการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย และยังสามารถเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตพร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีวิวัฒนาการมาจาก แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ คือ Mary Parker Follet จากบทความ ชื่อ “Dynamics Administration” บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้รับการสนับสนุนจากElton Mayo และ F.J.Roethlisberger มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Cohen & Uphoff, 1980) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจและการตัดสินใจปฏิบัติการ 2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วม การบริหาร การประสานขอความร่วมมือ 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางวัตถุผล ประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป กิจกรรมที่แสดงถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ในบริบทของการจัดการศึกษาได้ มีดังนี้ (Shaeffer, 1994: 1. การรวบรวมและตรวจสอบ การวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา 2. กำหนดนิยาม จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดเป้าหมาย 3. การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล 4. การตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน 5. การออกแบบยุทธศาสตร์ การจัดสรรงานและความรับผิดชอบให้กับทีมงาน 6. การปฏิบัติตามแผนงาน 7. การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน 8. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและผลกระทบ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยตามขอบข่ายภารกิจงานตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติ ชุมชน และครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้ และสนับสนุนการจัดการศึกษาปฐมวัย ด้วยปัจจัยในหลาย ๆ ด้านของคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้การติดต่อ

สื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ชัดเจนจึงส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนน้อย รวมถึงคณะกรรมการสถาน ศึกษายังไม่เข้าใจการจัดการศึกษาในระดับ การศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครอีกด้วย ดังนั้น จึงเล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก และการสร้างกลยุทธ์ในการจัดการโดยใช้กระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมมือกันที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สุรพล ธรรมร่มดี, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริม ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการวางแผนด้านการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชนส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สังคมต้องการและเป็นพลเมืองที่ดีของชาติสืบไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางในการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยตามแนวคิดนี้ ไปบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อจะได้นำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1,863 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 64 คนนักวิชาการศึกษา 64 คน ครู 282 คน รวมจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 2,273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 136 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 40 คน นักวิชาการศึกษา 40 คน ครู 125 คน รวมทั้งสิ้น 341 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่สถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมช่วยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Google Form) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

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

เมื่อ $PNI_{Modified}$ คือ ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	3.83	0.51	มาก	4.66	0.27	มากที่สุด
2. การวางแผน	3.72	0.43	มาก	4.64	0.20	มากที่สุด

3. การตัดสินใจ	3.82	0.49	มาก	4.56	0.31	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	3.80	0.46	มาก	4.55	0.28	มากที่สุด
5. การมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ	3.80	0.42	มาก	4.72	0.24	มากที่สุด
รวม	**3.79**	**0.32**	**มาก**	**4.63**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\overline{X}$ = 3.72–3.83) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.72) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.55 – 4.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ ($\overline{X}$ = 4.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.55)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**D**	**I**	**$PNI_{Modified}$**	**ลำดับความต้องการจำเป็น**
1. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	3.83	4.66	0.217	3
2. การวางแผน	3.72	4.64	0.247	1
3. การตัดสินใจ	3.82	4.56	0.194	5
4. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	3.80	4.55	0.197	4
5. การมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ	3.80	4.72	0.242	2
รวม	**3.79**	**4.63**	**0.222**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.222 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้ การวางแผน ($PNI_{Modified}$= 0.247) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ ($PNI_{Modified}$= 0.242) ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ($PNI_{Modified}$= 0.217) ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($PNI_{Modified}$= 0.197) และ ด้านการตัดสินใจ ($PNI_{Modified}$= 0.194)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ ลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ลำดับที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ ลำดับที่ 5 ด้านการตัดสินใจ

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาอภิปรายผล ดังนี้

1. 1 สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วม คือสังคมที่ร่วมกันปรารถนาให้บ้านเมืองมีความผาสุกมั่นคง จึงมีความจำเป็นที่ทุกคนทุกฝ่ายงานฐานจะต้องร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการแบบองค์รวมที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (วรรนิกา อภัยภักดิ์และคณะ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวรรณ สุวรรณโฉม,พิมผกา ธรรมสิทธิ์ และ ชัชภูมิ สีชมภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับและค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้านเรียงตามลำดับที่ 1 – 5 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล, ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสำคัญของกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก และการสร้างกลยุทธ์ในการจัดการโดยใช้กระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมมือกันที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สุรพล ธรรมร่มดี, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทินช่วย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น มีความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ทุกประเภทตามหน่วยงานต้นสังกัด 3) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน และ 5) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย 2. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2) การบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานต้นสังกัด 3) การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน 5) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.222 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และด้าน การตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 86 - 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) โดยรวมและรายด้านทุก ด้านอยู่ในระดับมาก 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .015) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร สภาพปัจจุบันของทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร การวางแผน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ควรจัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ควรมีการจัดประชุมหารือร่วมกับผู้ปกครองหรือคณะกรรมการบริหารศูนย์ เพื่อจะได้กำหนดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร มีความต้องการด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการของแผนและโครงการ มากที่สุด ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรศึกษาความต้องการของผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมในการงานแผนงาน โครงการ และการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) สูงสุด คือ ด้านการวางแผน ดังนั้น คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา และ ครู หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม และอบรมเพื่อพัฒนาแผนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือ และการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะด้านการวางแผน ซึ่งมีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้วยการกำหนดมาตรฐานการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาการใช้งบประมาณ รวมถึง ร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาติดตามผลการนำความต้องการจำเป็นของทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการวางแผนไปใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ ไปใช้อย่างคงทน และ พัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

นิภาพร ทินช่วย. “ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น,” ***วารสารมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*** 11(3) (กันยายน 2564) : 201-214.

วรรนิกา อภัยภักดิ์ และคณะ. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา,” *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* 6(2) (ธันวาคม 2562) : 228-244.

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย : การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8.* นครปฐม : เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *แนวคิดและหลักการนักวิจัยวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *หลักเกณฑ์การพิจารณาการกำหนดระบบใบอนุญาตในกฎหมาย.* (ออนไลน์) 2562 (อ้างเมื่อ 29 สิงหาคม 2566) จาก https://www.krisdika.go.th/data/article77/filenew/03-2-2.pdf.

อมรวรรณ สุวรรณโฉม, พิมผกา ธรรมสิทธิ์และชัชภูมิ สีชมภู. “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย,” *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 7(10) (ตุลาคม 2565) : 441-457.

Cohen, J. M. and Uphoff, N. T.. *Participation’s Place in Rural Development : Seeking Clarity Throung Specificity.* New York : World Development, 1980.

Shaeffer, D. R.**.** *Developmental Psychology: Theory, Research and Application.* Montacy: Wad worth Inc, 1994.

ED-005

การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Action Research: Teacher Competency Development in Supervision with the PIDRE Model at Phunphin Pittayakom School Under the Secondary Education Service Area Office Suratthani Chumphon

สุวนันท์ พงษ์ขาวน้อย Suwanan Pongkawnoi[1]
มัทนียา พงศ์สุวรรณ Mattaniya Phongsuwan[2]
ญาณิศา บุญจิตร์ Yanisa Boonchit[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศ 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE และ 3) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ ครูผู้นิเทศ โรงเรียนพุนพินพิทยาคม จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE ใช้วิธีจัดอบรมปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ และการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศ 3) ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครูและคุณลักษณะของผู้นิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะครู การนิเทศแบบ PIDRE

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the need for teacher competency development in supervision; 2) to develop teacher competency in supervision with the PIDRE model; and 3) to evaluate the development of teacher competency in supervision with the PIDRE model at Phunphin Pittayakom School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. The participants who were purposively selected consisted of 15 teachers from Phunphin Pittayakom School. The data were collected from a questionnaire consisting and a assessment of knowledge and understanding. The data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean and standard. The research findings were: 1) the overall needs for teacher competency development in supervision was at a high level; 2) the teacher competency development in supervision with the PIDRE model was conducted through an online training and a follow-up supervision system to assess the performance skills and supervisors' characteristics; 3) the evaluation of the

[1] นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (หมายเลขโทรศัพท์: 0830894772 และ E-mail : suwananpop18@gmail.com)

[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[3] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

teacher competency development in supervision with the PIDRE model revealed that the mean score of knowledge and comprehension after the training was higher than the mean score before the training, the overall supervision skills of teachers was at a high level, the overall assessment of the supervisors' characteristics was at a high level, and the overall satisfaction towards the teacher competency development in supervision with the PIDRE model was in the highest level.
Keywords: action research, teacher competency development, PIDRE supervision model

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้โรงเรียนประสานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ สื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษานั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด และครูถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีสอดคล้องกับการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่พึงประสงค์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและจุดเน้นที่เกี่ยวกับกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของครู และปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อพัฒนาครูในด้านวิชาชีพ (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) และผลที่เกิดจากการนิเทศก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการปฏิบัติงานนิเทศการสอนของครูที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักสูตรและตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (สถาพร สมอุทัย, 2565) และการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ดังนั้นการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศภายในจะต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินการวางแผน ปฏิบัติการนิเทศประเมินและติดตาม และนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษามาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้

กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE เป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่สะท้อนถึงแนวทางในการปฏิบัติงานมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการหยุดนิ่ง เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการจัดนิเทศการศึกษา การนิเทศแบบ PIDRE เป็นการวางแผนการทำงาน ให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ หลังจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติงานโดยมีการนิเทศควบคู่ไปด้วย ขณะเดียวกันก็มีการสร้างขวัญและกำลังใจระหว่างการทำงานและหลังการทำงานผ่านไปแล้ว จะมีการประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อศึกษาความสำเร็จของงานหรือวางแผนการดำเนินการต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, 2563) ดังนั้น กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE จึงเป็นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและขั้นตอน สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในของโรงเรียนได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศ ครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน ครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศ และโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และจากการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนพุนพินพิทยาคมที่ได้ดำเนินการนิเทศตามกระบวนการ PDCA นั้นพบว่า ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนพุนพิทยาคม ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการทดสอบของนักเรียนโรงเรียนพุนพินพิทยาคมกับระดับประเทศมีผลคะแนนเฉลี่ยร้อยละรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564 ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ อีกทั้งจากการศึกษารายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการประเมิน SAR ภายในสถานการณ์ COVID – 19 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนามาตรฐานที่ 3 กระบวนการการจัดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดเน้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูมืออาชีพ โดยระบุว่า ในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาควรมีจุดเน้นในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมทักษะด้านการคิดและควรส่งเสริมความสามารถในด้านการสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นการยกระดับการจัดการศึกษาตามมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนดอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน, 2564) โรงเรียนพุนพินพิทยาคมได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศ และได้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับคณะกรรมการนิเทศเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและความต้องการที่แท้จริง และได้ข้อสรุปว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมให้ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งควรมีการสนับสนุนให้นำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนา หรือแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม เน้นการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องในการจัดการเรียนรู้ของครู และทำให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิลาศิณีย์ พูลสมบัติ, 2564) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงมีแนวคิดที่จะทำวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศภายแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning) 2) การให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ (Informing) 3) การปฏิบัติงาน (Doing) 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE ของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ คณะครู โรงเรียนพุนพินพิทยาคม ซึ่งเป็นครูผู้นิเทศจำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งประกอบด้วยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยคณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการนิเทศ แบบประเมินคุณลักษณะของผู้นิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ โดยมีขั้นตอนการวิจัยตามทฤษฎีแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart ดำเนินการอย่างมีระบบ 1 วงรอบ โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จำนวน 20 ข้อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศโรงเรียนพุนพินพิทยาคม

รายการ	ระดับความต้องการจำเป็น		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. สมรรถนะด้านความรู้	4.23	0.30	มาก
2. สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	4.14	0.39	มาก
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ	4.18	0.28	มาก
รวม	**4.01**	**0.34**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศโรงเรียนพุนพินพิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อแยกเป็นรายด้านสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดคือ สมรรถนะด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE ของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใช้วิธีจัดอบรมปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบ PIDRE และมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ของครูผู้นิเทศเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของผู้นิเทศ

3. ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยมีผลการประเมินดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศแบบ PIDRE ของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ก่อนและหลังการการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจจำนวน 30 ข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การทดสอบ	จำนวน	μ	σ	ร้อยละ
ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะฯ	15	13.00	1.89	43.33
หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะฯ	15	26.73	1.16	89.11

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศแบบ PIDRE พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการในการนิเทศแบบ PIDRE ก่อนการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.00 และหลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.73 โดยค่าเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 ผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานของครูในการดำเนินงานนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รายการ	ระดับปฏิบัติการ		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning)	4.48	0.24	มาก
ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ (Informing)	4.30	0.41	มาก
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Doing)	4.62	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนการสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)	4.51	0.37	มากที่สุด
ขั้นตอนประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)	4.35	0.24	มาก
รวม	**4.45**	**0.22**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนพุนพินพิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า ขั้นการปฏิบัติงาน (Doing) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือขั้นตอนการสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และในขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

3.3 ผลการประเมินคุณลักษณะของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินคุณลักษณะของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รายการ	ระดับปฏิบัติการ		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศและสามารถนิเทศได้อย่างมั่นใจ	4.53	0.52	มากที่สุด
2. ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร	4.80	0.41	มากที่สุด

3. ผู้นิเทศมีความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.60	0.51	มากที่สุด
4. ผู้นิเทศมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติการนิเทศ	4.67	0.49	มากที่สุด
5. ผู้นิเทศมีบุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศ	4.60	0.51	มากที่สุด
6. ผู้นิเทศมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาอย่างเต็มกำลังและความสามารถ	4.40	0.63	มาก
7. ผู้นิเทศสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับการนิเทศ	4.47	0.52	มาก
8. ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจและ สามารถปฏิบัติได้	4.67	0.49	มากที่สุด
9. ผู้นิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้รับการนิเทศเสมอ	4.20	0.41	มาก

รายการ	ระดับปฏิบัติการ		
	μ	**σ**	**ระดับความคิดเห็น**
10. ผู้นิเทศสร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับการนิเทศในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.27	0.46	มาก
11. ผู้นิเทศมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนิเทศ	4.67	0.49	มากที่สุด
12. ผู้นิเทศประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน	4.47	0.52	มาก
13. ผู้นิเทศประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง	4.13	0.35	มาก
14. ผู้นิเทศประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนางานวิชาการ	4.20	0.41	มาก
15. ผู้นิเทศสร้างความไว้วางใจและความรู้ประสบผลสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศจนเกิดภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.40	0.51	มาก
รวม	**4.47**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินคุณลักษณะของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ ผู้นิเทศมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ ผู้นิเทศมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนผู้นิเทศประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และด้านการดำเนินการนิเทศภายใน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ และสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครู เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความใจเกี่ยวกับการนิเทศทั้งในด้านกระบวนการนิเทศ มีทักษะการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีในการนิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้มีการพัฒนาการนิเทศภายในอย่างเป็น

ระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ซึ่งกล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการปฏิบัติร่วมกันเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อพัฒนาครูในด้านวิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารกา บุญกาญจน์ (2563) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ จรูญฐีรวัฒน์ (2563) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE ของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใช้วิธีจัดอบรมปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบ PIDRE และมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ของครูผู้นิเทศเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของผู้นิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart (1998) ที่กล่าวว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงผ่านการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและการปรับปรุงงาน การดำเนินงานตามขั้นตอน PAOR เป็นการพัฒนางานตามสภาพจริง เริ่มจากการสำรวจปัญหาและวางแผนเพื่อปรับปรุง แก้ไข การนำแผนไปดำเนินงานตามสภาพจริงเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาได้ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น มีการสังเกตและรวบรวมผลที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินตรวจสอบและนำไปวางแผนปรับปรุงในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนงค์ จันทร์หอม (2562) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี และได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมายและการจัดกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ตรงกับความต้องการและตรงจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในโครงการ ควรจัดระบบงานที่มีความสำคัญอย่างเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับการวิจัยของวิชา พรหมโชติ (2564) ที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ส่งผลทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยมีอภิปรายแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศแบบ PIDRE ของโรงเรียนพุนพินพิทยาคม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการในการนิเทศแบบPIDRE หลังการพัฒนามีค่ามากกว่าก่อนการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะครูด้านความรู้ความเข้าใจของครูหลังจากที่ได้เข้ารับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแบบ PIDRE นั้นมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับจีราวุฒ ก๊กใหญ่ (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อมัลติมีเดียสร้างสรรค์โรงเรียนบ้านควนม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อมัลติมีเดียสร้างสรรค์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อมัลติมีเดียสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนามีค่ามากกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องผลการพัฒนาผู้บริหารและครูในการดำเนินงานนิเทศภายในของกับอลงกรณ์ ไกรสินธุ์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอท่าฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการนิเทศหลังการประชุม เชิงปฏิบัติการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านทักษะการนิเทศของครูในการดำเนินงานนิเทศแบบ PIDRE พบว่าทักษะการนิเทศของครูในการดำเนินงานนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า การดำเนินงานนิเทศแบบ PIDRE ขั้นการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ขั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ขั้นการวางแผน

การนิเทศ ขั้นการประเมินผลการนิเทศ และขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ เศษรักษา (2563) ได้ศึกษาผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดประสบการณ์กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูผู้สอนอนุบาล 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE นั้นทำให้ผู้นิเทศสามารถวางแผนการปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้รับการนิเทศรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากแบบการนิเทศ และแบบสังเกตชั้นเรียน เพื่อสรุปผลการนิเทศและนำไปผลไปปรับปรุงพัฒนา และวางแผนนิเทศในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฬารักษ์ โคตรจักร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ และด้านการประเมินผลและรายงานผล

3.3 ผลการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านคุณลักษณะของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้นิเทศมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ ผู้นิเทศมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนิเทศ ผู้นิเทศมีความอ่อนน้อมถ่อมตน และผู้นิเทศมีบุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารณีย์ พยัคฆ์กุล และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 – 6 พบว่า ศึกษานิเทศก์และครูผู้นิเทศต้องมีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งความรู้ ทักษะและสมรรถนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถให้ข้อชี้แนะแลกเปลี่ยนแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู สร้างบรรยากาศในการนิเทศมีลักษณะเป็นกันเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของตรียาภรณ์ จันทวงศ์ และอดุล นาคะโร (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตมีระดับคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถด้านการบริหารคุณลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุปผา รื่นรวย (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสาหรับครูในโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของของครูต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการอบรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันทนา สมภักดี (2563) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทีมนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โดยมีความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 การดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโดยต้องสร้างความเข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและปรับทัศนคติเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โดยจัดทำเป็นคู่มือหรือกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินงานนิเทศภายใน ผ่านการสังเกตชั้นเรียน รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและชุมชนที่เกิดจากการสังเกตชั้นเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนพุนพินพิทยาคม ไปใช้อย่างต่อเนื่องและนำผลการติดตามมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพความปัญหาและสภาพที่คาดหวังในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษากระบวนการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ครูได้มีการพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ, 2545.

จีราวุฒ ก๊กใหญ่. (2565). *การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อมัลติมีเดียสร้างสรรค์ โรงเรียนบ้านควนม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จุฬารักษ์ โคตรจักร. (2563). *กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดารกา บุญกาญจน์. (2563). *ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชื่องใน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29*. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4,3 (กันยายน – ธันวาคม 2563): 345 – 357.

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล และคณะ. (2564). *สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 – 6*. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 3,2 (เมษายน-มิถุนายน 2564): 21 – 28.

ตรียาภรณ์ จันทวงศ์ และอดุล นาคะโร. (2561). *ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 14,1 (มกราคม – มิถุนายน 2561): 119 – 142.

ทัศนีย์ เศษรักษา. *การศึกษาการจัดประสบการณ์กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE.* (ออนไลน์) 2563 (อ้างเมื่อ 2 มีนาคม 2565) จาก https://mdh.go.th/news_file/p32591042050.pdf

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). *รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุปผา รื่นรวย และคณะ. (2563). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับครูในโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พัทธนันท์ จรูญฐีรวัฒน์. (2563). *การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วันทนา สมภักดี. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชา พรหมโชติ และคณะ. *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.* วารสารรัชต์ภาคย์. 15,41 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2564): 326 – 341.

วิลาศิณีย์ พูลสมบัติ. (2564). *รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนพุนพินพิทยาคมปีการศึกษา 2564.* โรงเรียนพุนพินพิทยาคม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.

สถาพร สมอุทัย. (2565). *“การนิเทศการศึกษา” หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* วารสารวิจยวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. 5,3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2565): 275 – 288.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *คู่มือการนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563* (ออนไลน์) 2563 (อ้างเมื่อ 2 มีนาคม 2565). จาก http://sesao29.esdc.go.th.

อนงค์ จันทร์หอม. (2557). *กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อลงกรณ์ ไกรสินธุ์. (2564). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอท่าฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Kemmis, & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner*. 3rd ed. Geelong : Deakin University, Australia.

ED-006

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

The Relationship between Distributed Readership and the Professional Learning Community in Banlanpapor Educational Institution Network Center of Schools under the Office of Khonkaen Primary Educational Service Area 2

กิตติชัย มาลัยไธสงค์ Kittichai Malaithaisong[1]
อำนาจ ชนะวงศ์ Amnaj Chanawongse[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) 2) การเป็นชุมชุมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) 3) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ร่วม (r= 0.762) ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (r= 0.770) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ (r= 0.595) ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน (r= 0.497) มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ

Abstract

This study has the following objectives: To study the relationship between the distributed leadership of educational institution administrators and the professional learning community of teachers in the BanLanPaPor educational institution network center under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2. The sample groups used in this study include: Educational institution administrators Teachers in the BanLanPaPor educational institution network center, 108 people, used questionnaires as a tool for the study. Statistics used in the analysis include frequency, mean, percentage, mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.), and Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) distributed leadership of educational institution administrators in the Ban Lan Pa Por educational institution network center under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall picture is at a high level (average = 4.07). The order is as follows: shared vision, decision-making and shared responsibility (mean = 4.08), followed by

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย โทร. 062-1950775 E-mail: kittichaima2520@gmail.com

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Teamwork culture (mean = 4.07) and leadership practices (mean = 4.05), respectively. 2) Being a professional learning community for teachers in the network center is overall at a high level (mean = 4.07), arranged in order as follows: Organizational culture change (mean = 4.10), followed by Joining forces and cooperation Being a good friend professional learning and development (mean = 4.07) and shared leadership (mean = 4.06), respectively. 3) Decentralized leadership of educational institution administrators Shared vision (r= 0.762), teamwork culture (r= 0.770), leadership practice (r= 0.595), decision making and shared responsibility (r= 0.497) were positively related to community of professional learning for teachers in the BanLanPaPor educational institution network center under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: distributed leadership, professional learning community, educational institution administrators, Banlanpapor educational institution network center

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ในการควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ครูบุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษารวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนทุกๆ ด้าน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (ชาลี ธรรมวิฐี และคณะ, 2557) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานเป็นสิ่งที่คอยขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเป้าหมายขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Spillane, Halverson and Diamond, 2004) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ในการดึงภาวะผู้นำจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ออกใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาโดยการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการดึงภาวะผู้นำของแต่ละคนออกมามากกว่าการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างการทำงานในสถานศึกษา (Leithwood and Jantzi, 2000) การปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากภาวะผู้นำที่ผู้บริหารเพียงคนเดียวเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจมาสู่แนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำร่วมสมาชิกในกลุ่มต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อที่จะได้สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้ (Bass and Bass, 2008) เพราะผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed leadership)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed leadership) มีความหมายที่กว้างกว่าคำว่าภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หากแต่เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งแทนที่จะให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียวกลับกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายใยแมงมุมของภาวะผู้นำ (Web of Leadership) (Spillane,2006) ผู้นำที่ดีต้องสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำสถานศึกษาที่จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไป (Next generation) ไว้รองรับความต้องการของสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งแนวคิดในการกระจายภาวะผู้นำน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งในกระบวนการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้แก่สถานศึกษา (Fullan, 2001) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนับเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (Spillane, Halverson and Diamond, 2004) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงควรเป็นภาวะผู้นำที่สามารถนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกในกลุ่มควรมีภาวะผู้นำเพื่อผลัดกันเป็นผู้นำไม่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มที่จะเป็นผู้นำหรือเชี่ยวชาญอยู่เพียงคนเดียว เนื่องจากจะทำให้ไม่สามารถทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed leadership) ซึ่งให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำว่าเป็นหน้าที่มากกว่าบทบาททุกคนในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำได้โดยไม่จำเป็นต้องแสดงออก หรือถูกจำกัดตามบทบาทหรือตามตำแหน่งบุคคลที่มีความสามารถต่างกัน จะมีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันและใช้ประโยชน์จากการให้อำนาจ และความเป็นผู้นำของบุคคลนั้น เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในทุกๆด้าน (David De Matthews, 2014)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (teacher) มา เป็น “ครูฝึก” (coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (class room) มาเป็นห้องทำงาน (studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากการเรียน แบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน PLC จะเป็นเครื่องมือนำเอาเกียรติภูมิของครูกลับคืนมาไม่ต้องรอให้ใครหยิบยื่นให้ แต่ทำโดยลงมือทำ ครู แต่ละคนลงมือศึกษาทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning) ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Teaching) (วิจารณ์ พาณิช, 2554) การเปลี่ยนเช่นนี้เป็นสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ของวิชาชีพครูไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยวแบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า PLC อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งกรณีศึกษากลุ่ม ศึกษาบทเรียน หรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนา ชาชีพครูแบบ Problem-solving groups ของประเทศฟินแลนด์ และการพัฒนาวิชาชีพครู แบบ Lesson group and research group ในเมืองเซี่ยงไฮ้ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น เป็นรูปแบบ PLC ที่หลากหลายและล้วนมุ่งเน้นการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ผ่าน PLC แบบร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจังบนฐานงานจริงมากกว่าการอบรม (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทรี สังข์ทอง, 2557) ทั้งนี้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Speck, 1999) ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครูให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับและการประเมินผล ความเกี่ยวพันกับผู้ปกครองชุมชน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากผู้นำจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำพาสถานศึกษาเดินไปตามทิศทางตามแนวนโยบายแห่งรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ ตามทิศทาง การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา และตามสถานการณ์บริบทของประเทศไทย สอดคล้องกับ Yukl (2002) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ การมีมุมมองที่หลากหลาย (ความเป็นผู้นำเพียงคนเดียว) ซึ่งเป็นการได้รับความเชื่อมั่นอย่างช้าๆ โดยความหมายแล้วหมายถึงกระบวนการที่มีส่วนร่วมของการเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยโครงสร้างนั้นได้ถูกกระจายไปยังสมาชิกคนอื่นที่แตกต่างกันในทุมหรือในองค์กร Raelin (2008) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หมายถึง สถานการณ์หรือบริบทขององค์กรที่มีผู้นำหลายคนที่ต่างหมุนเวียนมารับบทบาทผู้นำในส่วนที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมงานที่บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในตนเอง โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารจึงต้องใช้ความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์ และเชื่อมโยงระหว่างครูให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวพันกับผู้ปกครองก็เป็นสิ่งสำคัญ ครูต้องได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดการพัฒนา และมีการกระจายอำนาจไปยังศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการต่าง ๆ เกิดความคล่องตัวอีกทั้งโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาจะได้ช่วยเหลือ สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 10โรงเรียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นภาพอนาคตของศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาไว้คือ ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ เป็นศูนย์ที่ประกอบด้วยโรงเรียนเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาบุคลากรและผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี รักษ์วิถีไทย พลานามัยสมบูรณ์ พร้อมนำศูนย์เครือข่ายสู่อนาคต โดยมีหลักการและเหตุผลว่ามีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศความพร้อมกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพวิธีการทำงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ, 2565) อย่างไรก็ตามพบว่าในปัจจุบันปัญหาที่อาจขัดขวางความสำเร็จของ PLC ได้แก่ ภาระงานของครู และความคลุมเครือในการเข้าใจการริเริ่ม

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ PLC ต่อการการเรียนการสอน ความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องถูกนำมาพิจารณาเมื่อนำ PLC ไปใช้สำหรับการทำงานร่วมกันของครู ดังนั้นสถานที่ทำงานที่ควรมีผู้นำที่สร้างวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดได้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ จำนวน 108 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกนและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 65.74 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 64.81 โดยส่วนใหญ่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ร่วม การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และการปฏิบัติภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้สถานศึกษามีการส่งเสริมความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อสนองต่อความต้องการด้านความรู้ของผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างอิสระ(ค่าเฉลี่ย = 4.08) ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอช่วยพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารมีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.09) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ท้าทายเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้จากการ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารนำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการตัดสินใจ บุคลากรในสถานศึกษาเปิดรับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกเพื่อปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะได้ความเห็นพ้องร่วมกันที่จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนทนาและประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอช่วยพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การเป็นชุมชุมแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.10) รองลงมาได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ การเป็นกัลยาณมิตร การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และภาวะผู้นำร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาได้แก่ ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) และครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.10) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ด้านการเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการความขัดแย้งให้เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ผู้บริหารยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมยกย่องและให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนแนวคิด วิธีการทำงานตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเกื้อกูล (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรัก สามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ครูมีส่วน

ร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถของคนในองค์การในด้านการเรียนรู้และด้านวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทีมผู้มีความรู้เพื่อชี้แนะทิศทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.762) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.465) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับภาวะผู้นำร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.844) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเป็นกัลยาณมิตร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.278) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.476) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.321)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับสูงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.770) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.239) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.505) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการเป็นกัลยาณมิตร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.897) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.361) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.376)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.595) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.270) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.461) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นกัลยาณมิตร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.448) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.423) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.244)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.497) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.541) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับภาวะผู้นำร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.213) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นกัลยาณมิตร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.404) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.312) และไม่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_5) (r= 0.082)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.852) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.481) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.658) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นกัลยาณมิตร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.665) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.508) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.336)

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ร่วม การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามลำดับ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีการกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์กรโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมี วัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่น ๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุน ให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรครูทุกคนสามารถแสดงออกถึงการใช้ภาวะร่วมกันได้ โดยการให้โอกาสบุคลากรครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีรัตน์ อิงคะวะระ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ (Distributed Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์การ กระจายความเป็นผู้นำโดยการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ให้โอกาสบุคลากรครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ร่วมการตัดสินใจ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน ผ่านความรับผิดชอบและความตระหนักในหน้าที่ บริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พัชราพร ศิริพันธ์บุญ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช นีละโยธิน รัชนี จรุงศิรวัฒน์ และภัทราพร อรัญมาลา (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรอนงค์ พรหมเดช (2561) ได้ทำการศึกษาการกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ การกระจายภาวะผู้นำ การมีพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกันและการปฏิบัติภาวะผู้นำ

ด้านการเป็นชุมชุมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ การเป็นกัลยาณมิตร การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ โดยกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มคนโดยการร่วมเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในขณะเดียวกันเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในการรวมพลังกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อยอดให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนกลายเป็นวิถีประพฤติปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชานันท์ เขาราธ (2559) ได้

ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา เดชโอม (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมมีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกันทีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยความไว้วางใจ ปัจจัยความร่วมมือและปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี เวชยันต์วิวัฒน์ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบแบ่งสันปันส่วน สภาวะผู้นำทางจิตวิทยาของครูและเงื่อนไขโรงเรียน ในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมที่มีต่อการเรียนรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแบ่งสันปันส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเรียนรู้วิชาชีพครูและภาวะผู้นำแบบแบ่งสันปันส่วนสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเรียนรู้วิชาชีพครูได้ร้อยละ 77 อีกทั้งภาวะผู้นำแบบแบ่งสรรปันส่วน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเรียนรู้วิชาชีพครู ผ่านเงื่อนไขโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมและสภาวะผู้นำทางจิตวิทยาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัชราพร ศิริพันธ์บุญ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นไปในทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.75 ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน การเป็นผู้นำของครู การตัดสินใจร่วมกัน การจัดองค์กรในสถานศึกษา วิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงงานวิจัยของนิชานันท์ เขาราธ (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษา มีปัจจัย 3 องค์ประกอบ ที่พยากรณ์การเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษาที่ดีที่สุดคือ การเป็นผู้นำของครู การเป็นผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม และร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน อย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่รับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมกันทบทวนผลงานและวิธีการทำงานร่วมกันและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ และช่วยหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานรวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความเป็นระบบ

4. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกฝนตนเองและนำเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญญาอย่างมีเหตุผล และรู้จักคิด วิเคราะห์ และรู้จักใช้เหตุผล รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายใน องค์การและแสวงหาเครือข่ายเพื่อขยายมิตรสัมพันธ์ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุรภาพเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกาเพื่อให้ได้องคีความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับการวิจัยเชิงปริมาณหรือเพื่อการสนับสนุน หรือเป็นการหักล้างสิ่งที่ค้นคว้า หรือค้นพบไปแล้ว

เอกสารอ้างอิง

ชาลี ธรรมวิฐี และคณะ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. **วารสาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** 8(2), 107-115.

นิชานันท์ เขาราธ. (2559). **ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์. (2557). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาจรีรัตน์ อิงคะวะระ. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา เดชโอม. (2563). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

พัชราพร ศิริพันธ์บุญ. (2559). **ภาวะผู้แบบกระจายที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พัชรี เวชยันต์วิวัฒน์. (2559). **อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแบ่งสันปันส่วน สภาวะผู้นำทางจิตวิทยาของครูและเงื่อนไขโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมที่มีต่อการเรียนรู้วิชาชีพครูใน โรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พาณิช. (2554). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : ตถาตาพลับลิเคชั่น จำกัด.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทองและชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. วารสารหาดใหญ่วิชาการ.** 12(2), 123-134.

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ. (2565). **แผนปฏิบัติการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ.** ขอนแก่น: ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ.

อรอนงค์ พรหมเดช. (2561). **การกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อัครเดช นีละโยธิน รัชนี จรุงศิรวัฒน์ และภัทราพร อรัญมาลา. (2560). **ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bass and Bass. (2008). **The Bass handbook of leadership Theory, research, and managerial applications** (4th ed.). New York Free Press.

DavidDe Matthews. (2014). "Principal and teacher collaboration: An exploration of distributed leadership in professional learning communities." **International Journal of Education Leadership and Management** 2(2): 176-206.

Fullan M. (2001). **Leading in a culture of change**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leithwood and Jantzi. (2000). Principals and Teacher Leadership Effects A Replication**. School Leadership and Management,** 20, 415-434.

Speck. (1999). **The principal ship: Building a learning community**. New Jersey: Prentice-Hall.

Spillane, Halverson and Diamond. (2004). Towards a theory of school leadership practice: Implications of a distributed perspective. **Journal of Curriculum Studies** 36 (1): 3–34.

Spillane. (2006). **Distributed Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.

Yulk. (1998). **Leadership in Organization**. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

ED-007

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

The Relationship between the Decentralized Leadership of Educational Institution Administrators and the Professional Learning Community of Teachers in the Ban Lan Pa Po Educational Institution Network Center under the Jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2.

พิมล วงษ์พระจันทร์ Phimon Wongphachan[1]
อำนาจ ชนะวงศ์ Amnaj Chanawong[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) 2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) 3) ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ

Abstract

This study has the following objectives: To study the relationship between the decentralized leadership of educational institution administrators and the professional learning community of teachers in the Ban Lan Pa Po educational institution network center under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2. The sample groups used in this study include: Educational institution administrators Teachers in the Ban Lan Pa Po Educational Network Center, 108 people, used questionnaires as a tool for the study. Statistics used in the analysis include frequency, mean, percentage, mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.), and Pearson correlation coefficient. The results of the study found that: 1) 21st century management skills of administrators of educational institutions at the Ban Lan Pa Po Network Center under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall is at a high level (mean = 4.07). 2) The level of learning organization of the Ban Lan Pa Po Network Center educational institution under the jurisdiction of the

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (หมายเลขโทรศัพท์ 088-4307528 E-mail : phimon7528@gmail.com

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall picture is at a high level (average = 4.01) 3) Executive skills in the 21st century in life and work skills Creativity and being yourself Social skills and cross-cultural skills Knowledgeable, person Information skills Media and technology. It has a relationship with the learning organization of the Ban Lan Pa Po Network Center educational institution under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 2.

Keywords: Skills of educational administrators in the 21st century, learning organizations, Ban Lan Pa Po Network Center

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษาคือพื้นฐานของความสำเร็จที่เปรียบเสมือนเป็นบันไดที่เป็นหนึ่งในก้าวสำคัญของชีวิต ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีบทบาทและความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความ กระตือรือร้นในการแสดงศักยภาพของตนเองและเพิ่มพูนความรู้ต่างๆอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสถานศึกษาในประสบผลสำเร็จและเจริญมั่นคงต่อไปในอนาคต ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทย ทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา จึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีองค์กรวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และในปัจจุบันผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skills) ทักษะเชิงมนุษย์ (Human skills) ทั้งในโรงเรียนในสังคมชุมชนมากขึ้นจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ (leadership) สูงขึ้นมากกว่าที่อาศัยการสั่งการหรือใช้อำนาจบังคับดังที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามการเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร เกี่ยวกับหลักการแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามทัศนะเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific approach) เพื่อให้เกิดทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) ก็ยังคงจำเป็นอยู่ด้วยเช่นกัน เพราะสิ่งเหล่านั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของ หน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 334)

ในด้านของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) สอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) ได้กล่าวถึงทักษะการสร้างทีม (Team Building) ว่าการทำงานเป็นทีมคือหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี และจากการศึกษาของ Yang (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนของ Jolly (1996) ได้ศึกษาผลสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนมัธยมในการจัดโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหาร ทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องานคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กร นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติ โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 25565) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นทางเลือกขององค์กรสมัยใหม่ ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงขงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพราะสิ่งแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์

เป็นเรื่องยากที่จะคาดการณ์ได้ล่วงหน้า จำเป็นที่จะต้องเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะปรับตัวเอง และนำองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้สูงการยึดติดกับวิธีการและรูปแบบเก่า ๆ ในการทำงานถือว่าเป็นจุดอ่อนขององค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะเหลี่ยมมุมของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจำเป็นจะต้องเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงทุกวินาที จึงจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้านำองค์กรอื่นอยู่เสมอ (ทองใบ สุดชารี, 2557) ดังนั้นสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนจะต้องมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือเป็นองค์กรที่สมาชิกได้แสดงความคิดอย่างเต็มที่และอิสระทำให้สร้างสรรค์งานส่งผลให้บรรลุเป้าหม ายสมาชิกได้แสดงออกในแนวคิดที่แปลกใหม่ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นองค์กรที่สร้างกระบวนการที่ช่วยในการเร่งสร้างและใช้ความรู้ให้เกิดขึ้นในระบบได้อย่างทั่วถึง ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 7 ด้านคือ) ด้านบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านรูปแบบวิธีคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6) ด้านองค์กร และ7) ด้านเทคโนโลยี (Senge, 1990; Garvin, 1998; Marquardt, 1996; Ubben and Hughes, 1987) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นกลไกเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (กฤษธรา ยองใย, 2561)

โดยศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจได้แก่ เป็นฝ่ายบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพมีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ให้คำปรึกษาแนะนำเสนอแนะและช่วยเหลือสถานศึกษาด้านวิชาการบุคลากรงบประมาณบริหารงานทั่วไปและกิจกรรมอื่นๆ ทำแผนปฏิบัติการของศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา ประสานงานการจัดการศึกษาระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 กับสถานศึกษา หน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชนประสานส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เพื่อให้บรรลุภารกิจที่ได้วางไว้ (ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ, 2566) จะเห็นได้ว่า การแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ รวมถึงพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยเทคโนโลยีที่เหมาะสม เมื่อสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วย่อมส่งผลให้ครูสามารถแสวงหาความรู้ใช้ความรู้ รวมทั้งส่งผ่านความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายตางมีทัศนะวาผูบริหารจะตองเปน ผูบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเปนผูบริหารยุคใหมที่มีทักษะการบริหารงาน เปนผูนำทีมแหงการเรียนรู เปนผูนำทางวิชาการ มีความรู ความสามารถและมีความเปนมืออาชีพ สามารถบริหารงานใหเกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองคกร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อ เป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันทำให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นอย่างไร

2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เป็นอย่างไร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ จำนวน 108 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกนและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.06) และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านทักษะด้านชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบงานและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้บุคลากรรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ตามลำดับ

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในระยะ สั้นและระยะยาว (ค่าเฉลี่ย = 4.16) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ตามลำดับ

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโลกทัศน์และปลุกจิตสานึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ จากทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ตามลำดับ

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การและนอกองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ตามลำดับ

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วย ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างเพื่อนำมาใช้ในการระบุปัญหาการ และกำหนดการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.010) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และด้านบุคคลที่รอบรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึงเป้าประสงค์ที่อยู่เบื้องหลังวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะในการมองภาวะความเป็นจริงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ถึงวิธีการรับมือและทำงานรวมกับพลังของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสถานศึกษามีสำนึกของการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.11) การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดความพยายาม ความท้าทายที่จะทำให้สำเร็จภายใต้ความพยายามจะทำให้เกิดการค้นพบวิธีการทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อก้าวไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ตามลำดับ

ด้านรูปแบบวิธีคิด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจ วิเคราะห์ วินิจฉัย สังเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีแบบแผนทางความคิดความเชื่อทัศนคติ สามารถแสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความคิดและความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ตามลำดับ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่ามีความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต้องอาศัยพลังสร้างสรรค์ทางความคิดเป็นสิ่งสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นการเสนอแนะเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดการยอมรับในทางปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลภายในองค์กรในประเด็นต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันให้กับองค์กรเพื่อที่จะเกิดแรงบันดาลใจและแนวคิดที่แปลกใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรมีการขยายความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์การได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมา บุคคลในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะมีการยอมรับนับถือกันของบุคคลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ตามลำดับ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการคิดอย่างมีขั้นตอนสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความคิดก่อนและหลัง (ค่าเฉลี่ย = 4.16) รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมกระตุ้นการสร้างกำลังใจที่ตรงกับความต้องการเป็นพลวัตที่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ส่วนการป้อนกลับเชิงลบเป็นการทำให้เกิดความเสื่อมถอยหรือสร้างความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย = 4.15) บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนการทำงานสามารถประเมินผลการทำงานแล้วนำผลมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ตามลำดับ

ด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีการแบ่งอำนาจการตกลงใจมีการจัดสรรบุคลากร และงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.26) รองลงมา สถานศึกษามีโครงสร้างที่มีกรอบงานที่ชัดเจนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.22) สถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งทรัพยากรให้พนักงานไม่รู้สึกว่าเป็นการเกี่ยงงานหรือแย่งงานกันทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านชีวิตและการทำงาน (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.364) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.310) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.240) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.237) ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.174) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.289) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.445)

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.517) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.423) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.396) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.401) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.397) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.377) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.380)

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.404) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.253) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.309) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.269) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.337) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.300) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.398)

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.454) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.318) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.458) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.311) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.312) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.350) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.341)

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.496) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.356) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.442) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.379) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.307) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.319) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.504)

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.595) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.443) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านรูปแบบวิธีคิด (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.492) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการมีวิสัยทัศน์ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.424) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) (r= 0.437) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.437) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านองค์กร (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.553)

อภิปรายผลการวิจัย

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศสรา บุญสอาด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมพร พงษ์เพชร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรม ดิจิทัล

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านองค์กร ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลที่รอบรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันโท (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้น ที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือด้านบุคคลที่รอบรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองเพียร เตยหอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันโท (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1.1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองว่าควรปฏิบัติอย่างไรกับงานที่รับผิดชอบเพื่อการบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงได้เสนอแนะว่า บุคลากรควรมีความกระตือรือร้นสนใจ เต็มใจที่จะเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้ เปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ การทำงานเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 ผลการศึกษาค้นความพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านทักษะชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบงาน กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการอบรม สาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนโดยอาศัยท

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมภายในสถานศึกษา สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ และมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานของสถานศึกษาอย่างละเอียด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษธรา ยองใย. (2561). **ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานการวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ทองใบ สุดชารี. (2557). (2549). **ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน.** กรุงเทพฯ: ติงค์บียอน.

ทองเพียร เตยหอม. (2562). **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นริศสรา บุญสะอาด. (2561). (2560). **ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2562). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร.** กรุงเทพฯ:บริษัท เอส อาร์.พริ้นติ้ง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา:กรณีนานาทัศนะการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 4**(2), 17-24.

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ. (2565). **แผนปฏิบัติการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ.** ขอนแก่น: ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบ้านลานป่าปอ.

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564*).* **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ

Katz. (1955). Skills of an Effective Administrator. **Harvard Business Review, 33,** 33-42.

Drake & Roe. (1996). **The principal ship.** New York: Macmillan.

Jolly. (1996). **The Effectiveness of Secondary Educational Administration***.* Preparation Programs at Kansas Regents Universities.

Garvin, D. A. (1998). **Building a Learning Organization. Harvard Business Review on Knowledge Management.** Boston. MA: Harvard Business School Press.

Marquardt, M. J. (1996). **Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success.** New York: McGraw - Hill.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization***.* London: Century Press.

Ubber, G. C., & Hughes, L.W. (1987). **The principal: Creative leadership for effective school***.* Boston: Allyn and Bacon.

ED-008

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model for Developing Teachers' Academic Leadership under the Office of the Basic Education Commission

สายฟ้า หาสีสุข Saifa Haseesuk[1]
อาภากร สุโพธิ์ Arphakorn Supho[2]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 395 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ประเมินรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นลำดับที่ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) รูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

Abstract

The purpose of this research was to 1) Study the current condition desired condition and necessary needs. The sample group 395 educational institution academic head teacher by stratified sampling. And the informant group consisted of 3 experts selected by purposive sampling. 2) Set and check the suitability of a model. The informant group consisted of 7 experts selected by purposive sampling. 3) Evaluate the model The informant group consisted of 20 experts selected by purposive sampling. Tools used were current condition questionnaire reliability at 0.90, desirable condition questionnaire reliability at 0.94, interview form, suitability questionnaire, and possibility questionnaire. Statistics used in data analysis are percentage. mean and standard deviation and Priority Needs Index by $PNI_{modified}$. The results were as follows : 1) The current state at a moderate level Desired condition at the highest level. Necessary need 1: Creation and develop curriculum. 2) A model consists of 5 parts: Part 1: principles and objectives, Part 2: contents Part 3: development process, Part 4: evaluation, and Part 5 success conditions. assessment results on suitability at the highest level. 3) The possibility and usefulness of a model at the highest level.

Keywords: A Model; Leadership; Teachers' academic leadership

[1] รองผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ (หมายเลขโทรศัพท์ 0990718806 E-mail : Sky.saifa20@gmail.com)

[2] ครู โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (หมายเลขโทรศัพท์ 0981723726 E-mail : Khae0981723726@gmail.com)

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ (Lvancevich และ Matteson, 2002) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ด้วยการพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต (วิจารณ์ พานิช, 2556)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ (McEwan, 1998) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555; Schleieher, 2010)

ปัจจุบันสภาพการดำเนินการและปัญหาการพัฒนาครูมีหลายประการ เช่น ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ระยะเวลาการอบรมส่วนใหญ่จัด 2-3 วัน แล้วเสร็จสิ้นจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ระบบการพัฒนาครูประจำการมีคุณภาพต่อเนื่องด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น วิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ เน้นเฉพาะเทคนิควิธีการอย่างฉาบฉวย ขาดการเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและการประยุกต์ใช้กับครูเพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาของตนเองอย่างเหมาะสม จึงทำให้การพัฒนาครูไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ (วิสุทธิ์ เวียงสมุทร, 2553) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสมขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิคด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร คุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเป็นผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสามารถและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้งปัญหาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ท าเป็น แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมกาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จึงมีความสนใจ

ในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 26,776 โรงเรียน ครู จำนวน 26,776 คน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 395 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.52-0.88 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.54-0.88 และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มที่ 2 ครู กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับทำงานด้านการพัฒนามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินรูปแบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยทำหนังสือ ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีประเด็นในการประเมินคือ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1. ด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร	3.01	0.55	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.528	1
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.12	0.52	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.468	2
3. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี	3.21	0.51	ปานกลาง	4.57	0.52	มากที่สุด	0.424	3
4. ด้านการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน	3.33	0.49	ปานกลาง	4.55	0.55	มากที่สุด	0.366	4
โดยรวม	**3.17**	**0.52**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.52**	**มากที่สุด**	**0.444**	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.17, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.52) ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{modified}$ = 0.528) ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.468) ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = 0.424) และลำดับที่ 4 ด้านการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.366) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์	4.58	0.55	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 เนื้อหาโดยรวม	4.67	0.48	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา	4.65	0.48	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.71	0.45	มากที่สุด
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.57	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร หน่วยการพัฒนาที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หน่วยการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี หน่วยการพัฒนาที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.50)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พบว่า มีภาพอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับที่ควรได้รับการพัฒนาให้ครูซึ่งเป็นมีมีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้มีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ดังที่ Lvancevich และ Matteson (2002) ได้นำเสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงจิต สนิทกลาง (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤชนันก์ แสนกันยา (2565) ได้วิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์

ผล พบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา วิชาชัย (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับแรกแสดงให้เห็นว่า ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนสำคัญของครูที่ต้องมีการทำให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าวอย่างชัดเจนโดยอาศัยการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา สังคม ท้องถิ่น นำไปสู่การสร้างและพัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชร์ บุญมาหล้า (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในลำดับที่ 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤชนันก์ แสนกันยา (2565) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูและด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร หน่วยการพัฒนาที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หน่วยการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี หน่วยการพัฒนาที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาสร้างรูปแบบตามโครงสร้างที่ได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้รูปแบบที่ถูกต้องตามโครงสร้าง ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546), ทิศนา แขมมณี (2550), อุทัย บุญประเสริฐ (2552), Keeves (1988) ได้เสนอว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 วิธีพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบกับหลักการพัฒนา 70: 20: 10 ที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากคนอื่น และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ดังที่ Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอว่าหลัก 70: 20:10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M.Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดสวนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จาก กิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกันและนำรูปแบบที่ได้รับการเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสายฟ้า หาสีสุข (2564) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบ มี 3 หน่วย ได้แก่ (1) เข้าใจ (2) เข้าถึง และ (3) พัฒนา 3) กลไกของรูปแบบ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมมาแล้วโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปให้ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประเมินความเป็นไปได้ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่วิจารณ์ พานิช (2556) ได้เสนอว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา วิชาชัย (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ขั้นตอนของการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ตามหลักสูตรและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสายการสอนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

1) โปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

เพชร์ บุญมาหล้า. (2564). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **เพื่อการเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงจิต สนิทกลาง. (2561). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิสุทธิ์ เวียงสมุทร. (2553). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระ การเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สายฟ้า หาสีสุข. (2565). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจเข้าถึงพัฒนาของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. **วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน.** 5(2), 1-10.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). **สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.** สำนักงาน: กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย.

สืบพงษ์ ทัพหลวง. (2564). **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2559). **วันครู จาก SMART Teacher ถึง Smart Classroom สู่การเป็น Smart Thailand.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิจัยทางการศึกษา,** 14 (2), 149-162.

หฤชนันก์ แสนกันยา. (2565). **โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อภิชา วิชาชัย. (2564). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **การวิจัยด้านการบริหารจัดการการศึกษา**. พิมพ์ครังที่ 2. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Keevep, P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement international handbook.** Oxford: Pergamon Press.

Lambert, L. (2002). A Frame work for Shared Leadership. **Education Leadership,** 1(2), 11-14.

Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). **The Career Architect Development Planner.** Minneapolis: Lominger.

Lvancevich, J.M. and Matteson, T.M. (2002). **Organization Behavior and Management**.6th ed. Houston: McGraw-Hill.

McEwan, E.K. (1998). **Seven Steps to Effective Instructional Leadership.** California: Corwin Press.

Schleicher, A. (2010). **Preparing Teachers and Developing school Leaders for the 21st Century: Lessons from around the world.** Paris: OECD Publishing.

ED-009

พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

Behavior to reduce global warming of the middle school student at Traimudomsuksapattanakarn Nonthaburi School

ชนาวิชญ์ สาลีฉันท์ Chanawit Saleechanta[1]
จตุพร บานชื่น Jatuporn Banchuen[2]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวมรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนมีระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.22, 2.09, 2.22 และ 2.52) นักเรียนที่มีอายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว และการพักอาศัยต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .001 ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวมและด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน ในภาพรวม และด้านการใช้พลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ส่วนทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001

คำสำคัญ: พฤติกรรม ภาวะโลกร้อน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

Abstract

This article is intended to study the behavioral approaches to global warming mitigation taken by students and to explore the relationship between the knowledge of and attitudes towards global warming and students' behavioral approaches. The sample group comprises 330 junior high school students from Triamudomsuksa Pattanakarn Nonthaburi School. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The statistical tools employed included percentages, mean, standard deviation, the T-test, the one-way analysis of variance, and the Pearson correlation coefficient. The statistical significance level was set to .05. The findings show a high level of students' behavioral approaches to global warming mitigation from an overall perspective and in all aspects (with the averages being 2.22, 2.09, 2.22 and 2.52). Students of different ages and with different educational levels, numbers of family members and living conditions take different behavioral approaches to global warming mitigation. This is determined by the statistical significance levels of .01 and .001. The knowledge of global warming in general and that of the effects of the global warming crisis are associated with the overall behavioral approaches to global warming mitigation and the aspect of energy use, showing statistical significance levels of .05, .01 and .001. The attitudes towards global warming are positively related to the overall behavioral approaches to global warming mitigation and all behavioral aspects, reflected by the statistical significance levels of .01 and .001.

Keywords: behavioral approaches, global warming, junior high school students

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (หมายเลขโทรศัพท์ 0883383238 E-mail :Chanawit.s@ku.th)

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

ภาวะโลกร้อน (Global Warming) เป็นปรากฏการณ์อันเนื่องมาจากการที่โลกไม่สามารถระบายความร้อนออกไปได้ จึงทำให้เกิดภาวะที่อุณหภูมิโดยเฉลี่ยของโลกสูงขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง การที่อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นนั้น มีผลมาจากก๊าซที่มีคุณสมบัติในการดูดซับคลื่นรังสีความร้อน หรือรังสีอินฟาเรด มีปริมาณมากเกินไป เช่น ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก๊าซมีเทน ก๊าซไนตรัสออกไซด์ ก๊าซไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน ก๊าซเพอร์ฟลูออโรคาร์บอน ก๊าซซัลเฟอร์เฮกซะฟลูออไรด์ ก๊าซไนโตรเจนไตรฟลูออไรด์ เป็นต้น ส่งผลให้ชั้นบรรยากาศมีการกักเก็บรังสีความร้อนไว้มากขึ้น ทำให้อุณหภูมิของผิวโลกสูงขึ้น (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2564) ปรากฏการณ์นี้ล้วนเกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการเผาเชื้อเพลิงฟอสซิลเพื่อนำไปใช้เป็นพลังงานไฟฟ้า การผลิตน้ำมันและก๊าซเพื่อนำมาใช้งานในครัวเรือนและในชีวิตประจำวัน การผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม การตัดไม้ ทำลายป่าจำนวนมหาศาลเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนการคมนาคมขนส่งที่ใช้เครื่องยนต์ อันนำไปสู่การเกิดผลกระทบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สัตว์กว่าล้านสายพันธุ์เสี่ยงต่อการสูญพันธ์ เกิดพาหะของโรคชนิดใหม่ ไฟป่า ภัยแร้ง น้ำท่วม รวมไปถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและเกษตรกรรม (มูลนิธิสืบนาคะเสถียร, 2564)

ภาครัฐและภาคเอกชนต่างร่วมกันรณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันแก้ไขและป้องกันไม่ให้โลกเกิดภาวะโลกร้อนมากไปกว่านี้ จึงพยายามส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตร่วมกันหาทางแก้ไข และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยลง เพื่อการแก้ไขสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง โดยหันมาใส่ใจปกป้องสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้นด้วยพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน เช่น การเลือกซื้อ เลือกใช้ การบริโภคสินค้าและบริการอย่างระมัดระวัง รณรงค์ให้ใช้ถุงผ้า ใช้ผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ การคัดแยกประเภทของขยะ รวมไปถึงการรณรงค์ให้ใช้พลังงานอย่างประหยัด เพื่อที่จะสามารถประคองโลกใบนี้ให้เป็นโลกที่น่าอยู่ของคนรุ่นต่อ ๆ ไป (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนควรเริ่มปลูกฝังที่กลุ่มวัยรุ่นตอนต้นหรือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งแต่ช่วงอายุระหว่าง 12 - 16 ปี เนื่องจากเป็นวัยที่พัฒนาการทางด้านสติปัญญาสูง สามารถเรียนรู้ เข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ มีการคิด วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ลึกซึ้งมากขึ้น และสมควรที่ได้รับการอบรมสั่งสอน การถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมแนวทางและวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน (สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต, 2561)

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรีเป็นกลุ่มเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ ที่ได้เรียนรู้เนื้อหาหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน แต่ยังไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนอย่างครบถ้วน และครอบคลุม รวมถึงพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนอย่างถูกวิธี จึงต้องได้รับการเน้นย้ำ ปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกที่ดี และประพฤติปฏิบัติเป็นประจำ ดังนั้น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรีที่จะเป็นผู้ใหญ่ในภายภาคหน้า สมควรที่จะได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นผลลัพธ์ได้จริง และปฏิบัติจนเป็นนิสัย เพื่อช่วยให้โลกของเราสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้เร็วขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี ว่านักเรียนกลุ่มนี้มีความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมต่อการลดภาวะโลกร้อนอย่างไร เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการจัดการปรับปรุงกิจกรรมหรือรณรงค์ลดปัญหาภาวะโลกร้อน หากนักเรียนกลุ่มนี้ได้รับความรู้ครบถ้วน การศึกษาอบรมที่ดี มีการกระตุ้นหรือชักจูงให้มีทัศนคติในเชิงบวก จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการเผยแพร่ความรู้และส่งเสริมพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในชุมชนและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

2) เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน และทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักเรียนนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,894 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ผู้วิจัยแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม ด้วยวิธีการใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแต่ละระดับชั้นการศึกษาเป็นหน่วยของการเลือกให้ครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน และพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ ด้านการจัดที่อยู่อาศัย และด้านการใช้พลังงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณ (Rating Scale) เกณฑ์การวัดและให้ความหมายของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

0.00 - 1.00 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับน้อย
1.01 - 2.00 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับปานกลาง
2.01 - 3.00 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับมาก

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแต่ละข้อให้ตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะทำวิจัย และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และนำไปทดสอบกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนไทรน้อย ตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยได้ใช้วิธีวัดของ Kuder-Richarson (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน .527 หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน 0.729 และค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมในการลดภาวะโลกร้อน 0.640

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Scheffe's method และ LSD method (Fisher's Least - Significant Difference) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 330 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.9 มีอายุ 14 ปี ร้อยละ 35.8 มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ร้อยละ 51.8 มีสมาชิกในครอบครัว 4 - 5 คน ร้อยละ 51.2 พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา ร้อยละ 71.8 บิดามีอาชีพธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 33.3 มารดามีอาชีพรัฐวิสาหกิจ/พนักงานบริษัท ร้อยละ 32.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว 15,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 36.1

ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน

ผลการศึกษา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 0.81) และด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 0.77)

ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน

ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68)

พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.09) ด้านการจัดที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.22) และด้านการใช้พลังงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.52)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน

พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมการบริโภคสินค้า/บริการ	2.09	0.552	มาก
พฤติกรรมการจัดที่อยู่อาศัย	2.22	0.577	มาก
พฤติกรรมการใช้พลังงาน	2.52	0.567	มาก
รวม	2.22	0.458	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียน เป็นรายด้านและภาพรวม คือ พฤติกรรมการบริโภคสินค้า/บริการ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 พฤติกรรมการจัดที่อยู่อาศัย ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และพฤติกรรมการใช้พลังงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรีที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน

อายุ นักเรียนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งในภาพรวม ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ และด้านการใช้พลังงาน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา นักเรียนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .001 ทั้งในภาพรวม ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ และด้านการใช้พลังงาน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำนวนสมาชิกในครอบครัว นักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งในภาพรวม และด้านการบริโภคสินค้า/บริการ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การพักอาศัย นักเรียนที่มีการพักอาศัยที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งในภาพรวม และด้านการบริโภคสินค้า/บริการ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี ได้แก่ เพศ เกรดเฉลี่ยสะสม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวมและด้านการใช้พลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ และด้านการใช้พลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อนกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ภาพรวมของทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนเพศหญิง ร้อยละ 57.9 มากกว่าเพศชายซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนประชากรในประเทศไทย ส่วนอายุเฉลี่ยช่วง 13 - 15 ปี และระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 - 3 เป็นไปตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.50 ขึ้นไป ร้อยละ 51.8 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการเรียนดี ถึง ดีมาก มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 - 5 คน ร้อยละ 51.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังคงมีครอบครัวขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกมากกว่า 3 คนขึ้นไป จึงสอดคล้องกับการพักอาศัยของนักเรียนที่อาศัยอยู่กับบิดา มารดา ร้อยละ 71.8 สำหรับอาชีพของบิดา มารดา ส่วนใหญ่มีลักษณะอาชีพที่คล้ายกัน คือ รัฐวิสาหกิจ/พนักงานบริษัท และธุรกิจส่วนตัว ซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนในประเทศไทย รวมทั้งพื้นที่ในเขตเมืองด้วย จึงมีความสอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว 15,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 36.1 ที่เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด

ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน

ผลการศึกษาความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 0.79) ทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

ด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อน (ค่าเฉลี่ย = 0.81) และด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน (ค่าเฉลี่ย = 0.77) พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี มีความรู้ในระดับมาก ในประเด็นด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อน คือ มีความรู้ ความเข้าใจว่ามนุษย์เป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน ทั้งการทำกิจกรรมทางเกษตร การเผาหญ้า การใช้ปุ๋ยเคมี การคมนาคมที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง มลพิษจากโรงงาน ส่งผลให้ก๊าซเรือนกระจกสะสมในชั้นบรรยากาศมากเกินไป ทำให้แสงอาทิตย์ส่องทะลุผ่านชั้นบรรยากาศมาสู่พื้นโลกได้มากขึ้น อุณหภูมิของผิวโลกสูงขึ้น จึงเกิดภาวะโลกร้อน และในประเด็นด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน คือ ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งการเกิดโรคติดต่อในเขตร้อน ภัยธรรมชาติ ความแห้งแล้ง ป่าชายเลนลดลง การสูญพันธ์ของสิ่งมีชีวิต รวมถึงผลกระทบต่อมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เนื่องจาก โรงเรียนได้มีหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ ชั้นบรรยากาศโลกและการเปลี่ยนแปลง ทำให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเกิดความรู้ ความเข้าใจ ที่เหมาะสมกับช่วงวัยในระดับการศึกษานั้น อีกทั้งโรงเรียนยังได้ทำการจัดอบรม จัดกิจกรรม ออกแบบคลิปสั้นและโปสเตอร์ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มากยิ่งขึ้น และนำไปปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

อย่างไรก็ตามความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน มีประเด็นที่นักเรียนมีความรู้ในระดับปานกลางในด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อน คือ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เป็นก๊าซเพียงชนิดเดียวในกลุ่มก๊าซเรือนกระจกที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน และการตัดไม้ทำลายป่าไม่ได้มีส่วนต่อการเกิดภาวะโลกร้อน และในด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน คือ ภาวะโลกร้อนทำให้ผู้คนที่อาศัยอยู่ใกล้ชายฝั่งต้องประสบกับปัญหาน้ำท่วมอย่างรุนแรงจนไร้ที่อยู่อาศัย เนื่องจาก นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอาจจะยังไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนอย่างครบถ้วน และครอบคลุม ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเน้นย้ำดังกล่าวในเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอน หรือ กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเกิดความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมากยิ่งขึ้น

ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน

ผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ในประเด็น ภาวะโลกร้อนเป็นเรื่องใกล้ตัว เป็นปัญหาที่มนุษย์ทุกคนต้องแก้ไขและมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจังในการลดภาวะโลกร้อนจากกิจกรรมของมนุษย์ที่ส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนอาหาร ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้น ทั้งภัยแล้ง ดินโคลนถล่ม น้ำท่วม และผลกระทบอื่น ๆ ที่ตามมาอีกเป็นจำนวนมาก กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นหลายมุมมองที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน จึงเกิดทัศนคติที่อยากช่วยโลกของเราให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น เนื่องจากโรงเรียนและคณะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี มีการส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันสิ่งแวดล้อมไทย กิจกรรมทำน้ำหมักจุลินทรีย์ เพื่อบำบัดน้ำเสีย วันดินโลก กิจกรรมดูแลดิน และดูแลต้นไม้รอบบริเวณโรงเรียน นอกจากนี้นักเรียนทุกระดับชั้นยังได้เรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) จากคลิปสั้นในกิจกรรมการแข่งขันออกแบบคลิปสั้นอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในหัวข้อการลดใช้พลังงานไฟฟ้าบนเว็บไซต์โรงเรียนอีกด้วย

พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ผลการศึกษาพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.22) ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ (ค่าเฉลี่ย = 2.09) ด้านการจัดที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย = 2.22) และด้านการใช้พลังงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.52) พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับมาก ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ คือ นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง รู้คุณค่า และไม่ก่อให้เกิดขยะจากกิจวัตร

ประจำวันของตัวนักเรียนเอง ทั้งการใช้แก้วน้ำส่วนตัว การใช้กระดาษให้ครบทั้ง 2 หน้า การเลือกซื้อบรรจุภัณฑ์ที่เติมได้หลายครั้ง อีกทั้งนักเรียนยังสนับสนุนสินค้าและผลผลิตจากเกษตรกรในท้องถิ่นใกล้บ้าน ส่วนด้านการจัดที่อยู่อาศัย คือ นักเรียนมีพฤติกรรมในการคัดแยกขยะแต่ละประเภทก่อนทิ้ง ตากผ้าให้แห้งโดยใช้แสงแดดจากธรรมชาติแทนการใช้เครื่องซักผ้า และด้านการใช้พลังงาน คือ นักเรียนปิดสวิตช์ไฟ และเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกชนิดเมื่อเลิกใช้งาน ปิดก๊อกน้ำขณะแปรงฟัน ตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ 25 องศาเซลเซียส เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างได้มีการเรียนรู้ จากครูผู้สอน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้จัดขึ้น เช่น การออกแบบโปสเตอร์ คลิปสั้น การประกวดคำขวัญ การประกวดภาพถ่าย ในหัวข้อเปลี่ยนโลกด้วยมือเรา และได้มีการลงมือปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง การลดใช้โฟม การลดใช้ถุงพลาสติก ภายในโรงเรียน จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียน คณะครูผู้สอน และกลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับภาวะโลกร้อนเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน มีประเด็นที่นักเรียนมีพฤติกรรรมในระดับปานกลางในด้านการบริโภคสินค้า/บริการ คือ นักเรียนใช้กระดาษห่อของขวัญจากวัสดุอื่น ๆ เช่น กระดาษหนังสือพิมพ์ กระดาษที่ใช้แล้ว มาดัดแปลง การเลือกซื้อเสื้อผ้ามือสองสภาพดี แทนการซื้อเสื้อผ้าใหม่จากห้างสรรพสินค้า และด้านการจัดที่อยู่อาศัย คือ นักเรียนใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในสวนที่บ้าน แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เนื่องจาก พื้นที่ใกล้บริเวณโรงเรียนมีร้านค้า ร้านสะดวกซื้อ ที่มีความสะดวก สบาย ประหยัดเวลา และง่ายต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อของนักเรียน เมื่อมีเหตุจำเป็นที่ต้องใช้สิ่งของเหล่านั้น อีกทั้งข้อจำกัดของนักเรียนแต่ละคนที่ไม่สามารถลดโลกร้อนได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนไม่มากนัก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรีที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน

อายุ นักเรียนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เช่นเดียวกับระดับการศึกษาที่มีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .001 ทั้งในภาพรวม ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ และด้านการใช้พลังงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอายุและระดับการศึกษานั้นจะมาจากการสั่งสมประสบการณ์ผ่านการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ทำให้ส่วนใหญ่นักเรียนที่มีอายุมากและระดับการศึกษามาก ได้ผ่านการเรียนรู้และการใช้ชีวิต รวมทั้งได้ผ่านหลักสูตรที่เรียน การอบรม กิจกรรม สื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ จึงมีความรู้ มีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ต่อสังคมมากกว่า นักเรียนที่มีอายุน้อยและระดับการศึกษาน้อย ดังนั้นนักเรียนที่มีอายุมากและระดับการศึกษามากจึงมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนมากกว่านักเรียนที่มีอายุน้อยและระดับการศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรชา เอี่ยมประเสริฐ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมในการลดภาวะโลกร้อนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกันให้ระดับการรับรู้ต่อการลดภาวะโลกร้อนไม่แตกต่างกัน และระดับชั้นปีที่แตกต่างกันให้ระดับการรับรู้ต่อการลดภาวะโลกร้อนไม่แตกต่างกัน

จำนวนสมาชิกในครอบครัว นักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เช่นเดียวกับ การพักอาศัย ที่มีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนที่มีการพักอาศัยที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งในภาพรวม และด้านการบริโภคสินค้า/บริการ ทั้งนี้เนื่องจากการที่เป็นครอบครัวขนาดใหญ่ประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวหลายคนในที่พักอาศัยเดียวกัน จึงต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่ การปฏิบัติตามระเบียบวินัย และการบริหารค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้าน เช่น การจัดการขยะที่ถูกวิธีเพื่อไม่ให้เกิดความสกปรก เน่าเหม็น รวมทั้งการประหยัดพลังงานน้ำ ไฟฟ้า เพื่อไม่ให้เปลืองค่าใช้จ่ายและเปลืองทรัพยากร เมื่อเกิดการปฏิบัติเป็นประจำจะส่งผลให้ครอบครัวและที่พักอาศัย มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ดี และไม่เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่ได้จำเป็นอีกด้วย ส่วนใหญ่นักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวหลายคน และการพักอาศัยหลายคน จึงมีความใส่ใจและการปฏิบัติใช้จริงในการลดภาวะโลกร้อนมากกว่านักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยคนและการพักอาศัยน้อยคน ดังนั้นนักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวหลายคน และการพักอาศัยหลายคน จึงมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนมากกว่านักเรียนที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี บัวศรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวของนิสิตเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน: กรณีศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า นิสิตที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี ได้แก่ เพศ เกรดเฉลี่ยสะสม อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ภาพรวมของความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวมและด้านการใช้พลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ส่วนความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวม ด้านการบริโภคสินค้า/บริการ และด้านการใช้พลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวมโดยเฉพาะด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อนในระดับมาก จะมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนมากขึ้นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี บัวศรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวของนิสิตเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน: กรณีศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวของนิสิตเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนิสิตในการบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวของนิสิตเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน

ทั้งนี้ ความรู้ด้านผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อนสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจสร้างความตระหนัก มองเห็นผลประโยชน์ในเชิงบวก และปัญหาในเชิงลบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม ต่อภาวะโลกร้อนได้ ซึ่งจะมีส่วนอย่างยิ่งในการปรับพฤติกรรมของนักเรียนกับภาวะโลกร้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อน ด้านสาเหตุการเกิดภาวะโลกร้อน เป็นความรู้ที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ในเบื้องต้น แต่อาจจะมีความรู้ที่มีลักษณะเป็นวิชาการและมีรายละเอียดค่อนข้างมาก นักเรียนอาจจะไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร จึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

ภาพรวมของทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในภาพรวมรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ในระดับมาก จะมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนมากขึ้นด้วย ซึ่งทัศนคตินั้น หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัสดุ และสถานการณ์ต่าง ๆ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย ความรู้หรือความเชื่อถือของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Cognitive Component) ความรู้สึกของบุคคลซึ่งมีอารมณ์เกี่ยวข้องอยู่ด้วย (Affective Component) และพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Component) (สุภาวรรณ ปานจุ้ย, 2560) โดยทัศนคติของนักเรียนเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดี และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับภาวะโลกร้อน จะช่วยหล่อหลอมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและการลดภาวะโลกร้อน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนอย่างถูกวิธี เห็นผลได้จริง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับเพื่อน ครอบครัว คนใกล้ชิด ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรมีการประเมิน ติดตามการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนของสถานศึกษา และมอบรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูให้เกียรติกับสถานศึกษาที่ดำเนินการส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนหรือสิ่งแวดล้อมดีเด่น ซึ่งจะทำให้สถานศึกษานั้นเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ และนำไปปฏิบัติตามได้

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานราชการ เอกชน สถานศึกษา และสื่อมวลชน ควรใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดความสะดวกสบาย และช่วยทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการลดภาวะโลกร้อนได้มากยิ่งขึ้น เช่น การเชิญชวนการรณรงค์ลดภาวะโลกร้อนหรือสิ่งแวดล้อม ผ่าน Facebook

Instragram หรือสื่อสังคมออนไลน์ (social media) อื่น ๆ ที่ได้รับความนิยมและเข้าถึงได้ง่าย มีความทันสมัยและน่าสนใจ เพื่อสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เกิดการกระจายข้อมูลอย่างรวดเร็ว และไม่ซับซ้อนเหมือนที่ผ่านมา

3. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมทั้งภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือรณรงค์การลดภาวะโลกร้อนให้กับนักเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การแยกทิ้งขวด PET รีไซเคิล การทำน้ำหมักจุลินทรีย์เพื่อบำบัดน้ำเสีย การปั่นจักรยานลดปัญหาภาวะโลกร้อน กิจกรรมการปลูกป่าชายเลน กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับครอบครัวและชุมชนของนักเรียน การสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่ายภายในโรงเรียน เช่น ตลาดมือสอง ขายหนังสือ ของสะสม เสื้อผ้า ของนักเรียนภายในโรงเรียน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน โดยที่ผู้ปกครองที่มารับนักเรียน บุคคลภายนอก หรือผู้คนที่อาศัยใกล้บริเวณโรงเรียนสามารถเข้ามาเลือกซื้อสินค้าได้ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแล้ว ยังสร้างรายได้ให้กับนักเรียนและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงเรียนอีกด้วย

4. ครูผู้สอนควรมีการเตรียมการสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน พร้อมทั้งปรับปรุงหลักสูตรการสอนให้มีความเหมาะสมกับช่วงวัยในระดับการศึกษานั้น ๆ ให้มีความทันสมัย เข้าใจง่าย โดยใช้สื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการสอน เช่น คลิปวีดีโอผ่าน Youtube หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) การให้ความรู้ในรูปแบบเสียงผ่าน Podcast การเล่นเกมแก้โจทย์ภาวะโลกร้อนหรือสิ่งแวดล้อมผ่าน Digital Game-Based Learning และในขณะเดียวกันควรเสริมสร้างพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมนอกสถานศึกษา เช่น สมุดทำมือจากกระดาษรีไซเคิลให้น้อง ๆ ด้อยโอกาส เรียนรู้นวัตกรรมโกงกางเทียม ปลูกป่าชายเลนบางปู เก็บขยะหาดดงตาล เกาะยอ ที่สัตหีบ โครงการจิตอาสาปล่อยเต่าคืนสู่บ้าน ทำการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเลือกใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าแบบประหยัดพลังงาน ที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5. ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่ใกล้ตัวนักเรียนที่สุด ดังนั้น ครอบครัวจึงควรส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ให้คำแนะนำต่าง ๆ และการเป็นแบบอย่างที่ดีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน เช่น การทำกิจกรรมในครอบครัว ทั้งการบริจาคสิ่งของมือสองภายในบ้าน การปลูกต้นไม้ ไปเที่ยวโดยใช้ระบบขนส่งสาธารณะ อีกทั้งการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบภายในครอบครัว เช่น การจัดการขยะที่ถูกวิธีเพื่อไม่ให้เกิดความสกปรก เน่าเหม็น การเปิดเครื่องปรับอากาศที่อุณหภูมิ 25 องศา ซักผ้าด้วยน้ำเย็นหรือตากผ้าแทนการใช้เครื่องอบผ้า การประหยัดน้ำ ไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ๆ เพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและทรัพยากร เมื่อเกิดการปฏิบัติเป็นประจำจะส่งผลให้สมาชิกครอบครัว มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ดีและไม่เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

6. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่มีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และติดเป็นนิสัย ทางสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ พร้อมทั้งปลูกฝังทัศนคติ และพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนแก่นักเรียนมากขึ้น โดยมีคณะครูผู้สอนเป็นแบบสำหรับในสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังสามารถเป็นศูนย์กลางในการจัดอบรมให้ความรู้แก่คนในชุมชน หรือจัดการอบรมความรู้เกี่ยวภาวะโลกร้อนสำหรับผู้ปกครอง โดยเชิญผู้ปกครองและนักเรียนมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อน โดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เช่น อาจารย์/บุคลากรในสถานศึกษา หรือนักเรียนในระดับชั้นที่ต่ำกว่า หรือสูงกว่า หรือชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดอบรมและกิจกรรมในการลดภาวะโลกร้อนที่มีประสิทธิภาพและเห็นผลลัพธ์ได้มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาพฤติกรรมการลดภาวะโลกร้อนควรมีการศึกษาพฤติกรรมเฉพาะด้านอย่างชัดเจน เช่น พฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้า พฤติกรรมการใช้ระบบขนส่งมวลชน เพื่อที่จะได้มีการส่งเสริมในรายด้านต่อไป อีกทั้งควรทำศึกษาในรูปแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การศึกษาเชิงคุณภาพ ให้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเพื่อที่จะเป็นประโยชน์เพิ่มเติมในการจัดกิจกรรม การรณรงค์ หรือแผนงานต่าง ๆ ในการลดภาวะโลกร้อนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. **ก๊าซเรือนกระจก Greenhouse Gases.** (ออนไลน์) 2564 (อ้างเมื่อ 24 ตุลาคม 2566). จาก https://actionforclimate.deqp.go.th/knowledge/2537/#

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ประภาศรี บัวศรี. 2558. “การบริหารจัดการทรัพยากรครอบครัวของนิสิตเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน: กรณีศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี”. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 3,2 (มิถุนายน 2558): 180-188

มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. 2564. **ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Crisis).** (ออนไลน์) 2564 (อ้างเมื่อ 24 ตุลาคม 2566). จาก https://www.seub.or.th/bloging/knowledge/climate-crisis/

สุภัทรชา เอี่ยมประเสริฐ. 2554. **การรับรู้และการมีส่วนร่วมในการลดภาวะโลกร้อนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

สุภาวรรณ ปานจุ้ย. 2560. **การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพรีเซนเตอร์ซึ่งมีพฤติกรรมถ่อยเท่ของกลุ่มวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

ED-010

แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

GUIDELINES FOR DEVELOPING OF COACHING PHU PHAN KHAM SCHOOL NETWORK UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

อรรถณัฐวัฒน์ ชัยอาวุธ[1]
กุหลาป ปุริสาร[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 โดยใช้วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน คู่ในสถานศึกษาจำนวน 94 คน รวม 109 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบการตอบสนองแบบรายคู่ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของแนวทาง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น PNImodified ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรุปผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะ ส่วนความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 1) ด้านการสรุปผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะ 2) ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ 4) ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 มีทั้งหมด 12 กระบวนการ 34 แนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4

คำสำคัญ: การนิเทศแบบสอนแนะ, แนวการการการนิเทศแบบสอนแนะ

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (โทรศัพท์: 0930596886 Email: thxthidarat@gmail.com)

[2] อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Abstract

This study aimed to achieve two main objectives: 1) Investigate the current situation, desirable conditions, and essential requirements for Guidelines for Developing of Coaching Phu Phan Kham School Network Under the primary educational Service area office Khon Kean 4 2) Explore the development strategies for guidance and counseling teaching methods in the same school group through a two-phase study. The first phase involved assessing the current situation, desirable conditions, and essential requirements for the development of guidance and counseling teaching methods. A sample group was selected using Proportional Stratified Random Sampling, including 15 school administrators and 94 educators, totaling 109 participants. The research tools included a paired response questionnaire, categorical stratification, and the Proportional Stratified Random Sampling method based on school size. In the second phase, the study focused on developing guidance and counseling teaching methods, evaluating them with three qualified individuals through targeted interviews. Research tools in this phase included semi-structured interviews and suitability and feasibility assessments. Statistical methods, such as, percentage, mean, standard deviation, and the PNImodified index, were utilized for data analysis. The research findings revealed: 1. The current state of Guidelines for Developing of Coaching Phu Phan Kham School Network Under the primary educational Service area office Khon Kean 4, was generally at a moderate level. The highest average scores were in the area of implementing guidance and counseling teaching methods, while the most desirable conditions were found in the summarization of assessment results. The essential requirements for guidance and counseling teaching methods were ranked in descending order of importance: 1) summarizing assessment results, 2) testing and monitoring guidance and counseling teaching methods, 3) preparing before implementing guidance and counseling teaching methods, and 4) implementing guidance and counseling teaching methods. 2. The development strategies for Guidelines for Developing of Coaching Phu Phan Kham School Network Under the primary educational Service area office Khon Kean 4, consisted of twelve procedure, and thirty-four guidelines. These were found to be suitable, feasible, and beneficial for guiding the development of guidance and counseling teaching methods in the specified school group.

Keywords: Developing of Coaching, guidelines for Developing of Coaching

บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา สามารถช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงกระบวนการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ความสำคัญของการนิเทศเป็นที่อยู่ในการร่วมมือของบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศที่มีความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาส่งผลดีและต่อเนื่อง เนื่องจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด อย่างไรก็ตามการไม่ยอมรับความเป็นจริงภายในสถานศึกษาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความตึงเครียด ดังนั้นการนิเทศจากผู้นิเทศอย่างสม่ำเสมอ และด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมซึ่งยึดหลักการชี้ให้เห็นหลักและวิธีการในการนิเทศ ให้การช่วยเหลือ สร้างการประสานสัมพันธ์ และให้กำลังใจ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glickman, Gordon and Ross Gordon, 2010)

การนิเทศแบบสอนแนะเป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน

โดยการแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจากผู้ชำนาญการหรือการเรียนรู้ร่วมกันไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (สมิต สัชฌุกร, 2547) ในปัจจุบันการสอนแนะเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายได้มีการนำมาใช้ในวงการธุรกิจ การบริหาร การกีฬาและการศึกษา โดยจัดแบ่งออกเป็นหลายประเภท แต่ละประเภทมีรูปแบบเฉพาะตัวที่มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปแบบการสอนแนะ เช่น การสอนแนะแบบเพื่อน (Peer Coaching) การสอนแนะแบบกลุ่ม (Team Coaching) การสอนแนะแบบเน้นที่เนื้อหา (Content-Focused Coaching)การสอนแนะแบบผสมผสาน (Blending Coaching) การสอนแนะทางวรรณกรรม (Literacy Coaching) การสอนแนะทางการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการสอนแนะทาง ปัญญา (Cognitive Coaching)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔ กำหนดภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ การศึกษาอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนิเทศภายในของโรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น การนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ.2561 ซึ่งกำหนดการกำกับและติดตามการจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นการนิเทศภายในของโรงเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันมีทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนิเทศ การนิเทศยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพที่ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของ พลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2565)

จากปัญหาที่ดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่เป็นบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในพัฒนาการนิเทศการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะมีมาตรฐานด้านมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์ปฏิบัติการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยผู้วิจัยได้ได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอน

แนะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) การเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ 2) การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3) การทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4) การสรุปผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารและครู กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ปีการศึกษา 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูทั้งหมด 149 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 15 คนมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนครูผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนครูของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการจัดเจตคติของ Likert (1993) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานะภาพการตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาแนวการนิเทศแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นที่เป็นที่ยอมรับและมีการปฏิบัติการนิเทศที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คนและใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของของการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล						PNI modified	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ	2.90	0.78	ปานกลาง	4.56	0.49	มากที่สุด	0.57	3
2. ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ	2.97	0.77	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.51	4
3. ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	2.80	0.79	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.65	2
4. ด้านการประเมินและการสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ	2.87	0.78	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด	0.68	1
โดยรวม	**2.89**	**0.78**	**ปานกลาง**	**4.62**	**0.48**	**มากที่สุด**		

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.97, S.D. = 0.76) รองลงมาเป็นด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = 0.78) และ ด้านการการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.51, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรุปผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45) รองลงมาเป็นด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) และด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.49) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ และด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

ตาราง 2 การสังเคราะห์ร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จากข้อมูลการสัมภาษณ์

องค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะ	แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ	
	กระบวนการ	**แนวทางการพัฒนา**
1. การประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ	1. โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงาน	1. กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลที่สามารถวัดความก้าวหน้าและผลสำเร็จของการการนิเทศ ตัวชี้วัดควรสามารถวัดได้ในแบบที่เป็นเชิงปริมาณและเป็นเชิงคุณภาพ 2. ประชุมแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการนิเทศได้รู้ถึงความก้าวหน้าและปัญหาต่างๆ และรับฟังความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหา 3. จัดทำรายงานแจ้งผลการประเมิน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีรายละเอียดเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาที่พบและแนวทางการปรับปรุงอย่างชัดเจน
	2. โรงเรียนเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะ	1. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ชัดเจนตรงประเด็นและนำความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ มาสะท้อนผลหาแนวในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศ 2. โรงเรียนเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะ
	3. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและรายงานผลการประเมินการนิเทศแบบสอนแนะ	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานผลการประเมินการนิเทศ ให้สอดคล้องกับการดำเนินการนิเทศ รวบรวมข้อมูลที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความก้าวหน้า ปัญหา และความสำเร็จ 2. การรายงานผลการประเมินการนิเทศ ควรเป็นเอกสารที่ทำความเข้าใจได้ง่าย ตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ
2. ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ	1. จัดกิจกรรมกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ให้โอกาสผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถแสดงความคิดเห็นและแนะนำเรื่องที่จำเป็นต้องปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบ การนิเทศแบบสอนแนะ	แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ	
	กระบวนการ	แนวทางการพัฒนา
		2. มีการติดตามการข้อควรปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศที่ได้จากการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นระยะ เพื่อพัฒนาทีมงานหรือคณะทำงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ
	2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	1. ประชุมการดำเนินงานนิเทศสรุปผลการนิเทศ ให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานนิเทศ รวบรวมจุดเด่นและจุดด้อยที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน
		2. วางแผนการแก้ไขจุดด้อยและการพัฒนาจุดเด่น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปจุดเด่นและจุดด้อยได้ มากำหนดจัดทำแผนการพัฒนาทักษะที่ต้องการในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน
	3. โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้เป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม	1. กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการรายงานผลการนิเทศระบุเลือกข้อมูลที่จะนำเข้ามาในรายงานผลการนิเทศ โดยเลือกข้อมูลที่น่าเชื่อถือถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
		2. แบ่งการรายงานผลการนิเทศออกเป็นระยะๆ รายสัปดาห์ รายเดือน หรือภาคเรียน เพื่อสามารถปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานนิเทศได้ทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหาในกระบวนการนิเมศ
		3. การจัดทำรายงานผลการนิเทศ ต้องให้ผู้รับการนิเทศสามารถเข้าใจได้ง่าย ข้อมูลชัดเจน ครอบคลุม มีการระบุผลกระทบที่ได้รับการนิเทศ วิธีการนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน
3. ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ	1. โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ	1. ตั้งคณะกรรมการในการจัดทำคู่มือนิเทศ ร่วมกันกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของคู่มือ โดยศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนข้างเคียง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หน่วยงานที่เป็นต้นสังกัด นำมาวิเคราะห์เป็นขอบเขตของเนื้อหาในคู่มือนิเทศ
		2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือเพื่อร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือการนิเทศ กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเนื้อหาที่ประกอบในคู่มือ
		3. ออกแบบคู่มือการนิเทศ ให้ผู้ใช้งานสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย
		4. อบรบให้คำแนะนำการใช้งานคู่มือการนิเทศ แก่ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
		5. ติดตามการใช้งานคู่มือนิเทศรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคู่มือให้ดีขึ้น
	2. โรงเรียนจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	1. กำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศ กำหนดขอบเขตของการเก็บข้อมูลให้ตรงกับจุดประสงค์การใช้งานสารสนเทศของสถานศึกษา
		2. จัดตั้งคณะกรรมการในการจัดเก็บและรักษาข้อมูลสารสนเทศ

องค์ประกอบ การนิเทศแบบสอนแนะ	แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ	
	กระบวนการ	แนวทางการพัฒนา
		กำหนดประเภทของข้อมูลและลำดับข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ ให้เป็นขั้นตอนชัดเจน กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเพื่อให้สามารถดึงข้อมูลและวิเคราะห์ได้สะดวกในกรณีที่ต้องใช้งานข้อมูลสารสนเทศ 3. ข้อมูลสารสนเทศที่ได้ต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีการสำรองข้อมูล ในกรณีที่เกิดการสูญการของข้อมูล และต้องปรับปรุงอัพเดตข้อมูลอยู่เสมอเมื่อข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน 4. จัดอบรบบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในการเก็บรักษาข้อมูล และใช้งานข้อมูลสารสนเทศ
	3. โรงเรียนกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศโดยใช้คู่มือการนิเทศเข้ามาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ 2. จัดทำปฏิทินการนิเทศ หรือแผนจัดการนิเทศ เพื่อเรียงลำดับขั้นตอนการนิเทศ ให้ทุกคนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศอย่างชัดเจน และกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับงานในการดำเนินงานนิเทศ 3. ประชุมชี้แจงกำหนดขั้นตอนการนิเทศให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสร้างความเข้าใจและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ	1. ผู้นิเทศมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศก่อนนิเทศทุกครั้ง	1. อธิบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศได้รู้แนวทางการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจน 2. ชี้แจงความสำคัญของการดำเนินงานนิเทศ เชื่อมโยงวัตถุประสงค์เข้ากับการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ทำให้เห็นความสำคัญและ ความเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	2. โรงเรียนดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และต่อเนื่อง	1. กำหนดแผนการนิเทศให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานนิเทศและจัดเตรียมทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงานนิเทศ 2. กำหนดทีมนิเทศที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับนโยบายและแผนการดำเนินงานนิเทศ สร้างโครงสร้างการสนับสนุนที่ช่วยให้การดำเนินงานนิเทศให้สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่อง 3. นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการนิเทศให้ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้สะดวก
	3. ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	1. กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 2. แต่งตั้งผู้นิเทศที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษาให้เป็นที่ปรึกษาผู้รับการนิเทศอย่างใกล้ชิด 3. ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชัน เพื่อสร้างสะดวกในการดูแลให้คำปรึกษา

จากตาราง 2 สรุปการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 โดยเรียงลำดับจากความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ และด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ตามลำดับ มีจำนวน 12 กระบวนการ 34 แนวทางการพัฒนา

สรุปผลการศึกษา

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ และความต้องการจำเป็น การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สภาพปัจจุบันการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.89, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 2.97, S.D. = 0.76) รองลงมาเป็นด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ($\overline{X}$ = 2.90, S.D. = 0.78) และด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\overline{X}$ = 2.51, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45) รองลงมาเป็นด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) และด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.49) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ
2. ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ
3. ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ
4. ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยเรียงลำดับจากความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ และด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ตามลำดับ มีจำนวน 12 กระบวนการ 34 แนวทางการพัฒนา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 ความเป็นไปได้อยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และการนำไปใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันทางการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะโดย กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 2) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ 4) ด้านการการประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพปัจจุบันโรงเรียนได้มีการดำเนินงานนิเทศตามนโยบายของต้นสังกัดแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับ กิตติ บุญปรุง (2560) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ 2) ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ 3) ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ4) ด้านการดำเนินการสอนแนะ

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การนิเทศแบบสอนแนะเป็นการช่วยให้ครูสามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ จารุวรรณ์ ชนะพันธ์ (2561) ได้ศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด 8) การศึกษาการอภิปรายร่วมกัน

ความต้องการจำเป็นของของการนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการประเมินและการสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการนิเทศแบบสอนแนะ ตามลำดับ เพื่อพิจารณาพบว่า ด้านการประเมินและการสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินและการสรุปผลในการนิเทศแบบสอนแนะเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้รู้ถึงข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานและกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพมาก ซึ่งส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งตรงกับ เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การสรุปผลการประเมินการนิเทศเป็นขั้นตอนให้ครูได้สรุปผลการสอนแนะ เพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

แนวทางดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ซึ่งได้จากศึกษาการสัมภาษณ์แนวทางดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการจัดการนิเทศ แล้วนำมาสังเคราะห์ยกร่างเป็นแนวทางการจัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 12 กระบวนการ 34 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ที่ดูแลด้านการนิเทศภายในครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูวิชาการ และเมื่อพิจารณาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นแล้วนั้น พบว่า ผู้ผู้ศึกษามีการนำเอาข้อมูลจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผนวกกับผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนภูพานคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 อีกทั้งเมื่อเห็นองค์ประกอบการดำเนินงาน วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินงาน ทำให้สามารถตัดสินใจที่จะประเมินออกมาได้ว่าแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ซึ่งผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สันติ อุดคำ (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยสรุปว่าแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความตรงตามเนื้อหาโครงสร้างและหลักวิชาทำให้การพัฒนาทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1. การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการนิเทศแบบสอนแนะ พบว่า ด้านการประเมินและการสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มีความต้องการมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและผู้นิเทศ ควรมีการสรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา และเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

2. ผู้บริหารและผู้นิเทศ สามารถนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษากับรูปแบบการนิเทศอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกับการนิเทศสอนแนะ

เอกสารอ้างอิง

กิตติ บุญปรุง. (2560). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

จารุวรรณ์ ชนะพันธ์. (2561). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). **การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). **การนิเทศการสอน : Supervision of Instruction.** พิมพ์ครั้งที่ 7.นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมิต สัชฌุกร. (2547). **เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพฯ :** สายธาร.

สันติ อุดคำ. (2560). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.

ED-011

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

Teacher Development Program in Computational Science Learning Management under the Office of KhonKaen Secondary Educational Service Area

อนุ แก้วสาธร, Anu Kawsaton[1]
ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์, Diskul Kasemsawat[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูผู้รับผิดชอบวิทยาการคำนวณ จำนวน 168 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975, 0.985 และ .972 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ **ผลวิจัยพบว่า** 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม, การคิดเชิงคำนวณ, การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล, องค์ประกอบของโปรแกรม, และหลักการพัฒนา 70: 20: 10 ตามลำดับ 2) ความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาพรวมมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสูด ได้แก่ การคิดเชิงคำนวณ รองลงมา การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม, องค์ประกอบของโปรแกรม, หลักการพัฒนา, และการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ และ 3) การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ โดยรวมมีความเป็นไปได้ในระดับ มาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้, วิทยาการคำนวณ

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the components, current conditions, and desired conditions of the need for a teacher development program in computational science learning management, 2) to create and verify the suitability of a teacher development program in computational science learning management, and 3) to assess the feasibility and benefits of the teacher development program for computational science learning management under the jurisdiction of the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 168 head teachers of the science and technology learning group responsible for computational science, selected using purposive sampling. The tools used in the research were a current condition questionnaire, a desired conditions questionnaire, and a necessary needs questionnaire. The confidence values were set at 0.975, 0.985, and 0.972. Statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, content analysis, and analysis of the importance of necessity using the PNI Modified index. The research found that: 1) The overall current condition is at a high level, with the overall desired condition being at the highest level. The ordering of needs from highest to lowest includes appropriate use of

[1] ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

technology, computational thinking, media literacy and digital technology, program elements, and development principles, with proportions of 70:20:10, respectively. 2) The suitability of the teacher development program in computational science learning management, according to the opinions of experts, is overall appropriate at the highest level. When considering each item, it was found that the component with the highest average was computational thinking, followed by appropriate use of technology, program elements, development principles, and media and digital technology literacy, respectively. 3) The feasibility assessment and usefulness of the teacher development program in computational science learning management are overall at a high level, with the usefulness being at the highest level.

บทนำ

ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในหลายสาขา เช่น เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เพิ่มสมรรถนะของประเทศไทย ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมในการบริหารราชการ การสร้างความปลอดภัยด้านดิจิทัล โดยใช้นวัตกรรมพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ “การศึกษาในยุค Thailand 4.0 ต้องทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ปัจจัยหลักของการใช้เทคโนโลยีที่เกิดความคุ้มค่า ได้แก่ 1) การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) เครื่องมือสำคัญสำหรับการค้นหาความรู้เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นพรสวรรค์ หลักสูตรการเรียนการสอนควรจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าที่จะคิดนอกกรอบหรือต่อยอดจากตำราเรียน และ3) การปฏิสัมพันธ์กับสังคม (Society Interaction) (กระทรวงศึกษาธิการ,2565)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง การสร้างความเสมอภาค เสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต กลยุทธ์ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ระบบกลไก การติดตาม การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ ประเภทการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผลิต และพัฒนาครู อาจารย์ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ประเภทการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน คนทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มุ่งเน้นการจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษ ที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น มีความสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จุดเน้นที่ 5 ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย ส่งเสริม สนับสนุนครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น,2565)

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ จึงถูกพัฒนาขึ้นให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษา มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญเพิ่มความสมบูรณ์ของการสอน ปรับปรุงคุณภาพการสอน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

ของครู เพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ เตรียมครูให้พร้อมในการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ เพิ่มความมั่นใจของครูและการพัฒนานักเรียน ทั้งนี้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนานักเรียนในสาขาวิทยาการคำนวณอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. ได้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริม สนับสนุน ครู-บุคลากรในสถานศึกษา
3. ได้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริม สนับสนุน ครูบุคลากรในสถานศึกษาและในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ใช้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ระยะที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บได้จาก Faber, Wierdsma, and Doornbos (2017) ; Brackmann et al. (2017) ; Smail and Ubaidullah (2018) ; Wong and Cheung (2020) แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดวิจัย ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วิจัยของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การคิดเชิงคำนวณ 2) การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 3) การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล 4) องค์ประกอบของโปรแกรม และ 5) หลักการพัฒนา 70: 20: 10

1.2 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มาสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

1.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งหมดจาก 84 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และครูผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จาก 84 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 168 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type)

3.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชียวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน)

3.2.6 .นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธ์สหพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่างการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอลบราค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน

5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 1 ผลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อ	โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1	การคิดเชิงคำนวณ	3.49	0.04	ปานกลาง	4.39	0.11	มาก	3.49	4.39	0.26	2
2	การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	3.44	0.04	ปานกลาง	4.66	0.13	มากที่สุด	3.44	4.66	0.35	1
3	การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	3.48	1.03	ปานกลาง	4.33	0.22	มาก	3.48	4.33	0.24	3
4	องค์ประกอบของโปรแกรม	3.83	0.86	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด	3.83	4.54	0.19	4
5	หลักการพัฒนา 70:20:10	4.28	0.05	มาก	4.56	0.05	มากที่สุด	4.28	4.56	0.07	5
โดยรวม		3.68	0.43	มาก	4.49	0.20	มากที่สุด				

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การคิดเชิงคำนวณ การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล องค์ประกอบของโปรแกรม และหลักการพัฒนา 70: 20: 10 ตามลำดับ

2. การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	ผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 7)			เกณฑ์ตัดสินการตรวจสอบ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	
องค์ประกอบที่ 1 การคิดเชิงคำนวณ	4.90	0.25	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2 การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.75	0.47	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 3 การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.62	0.06	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของโปรแกรม	4.57	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 5 หลักการพัฒนา 70: 20: 10	4.68	0.13	มากที่สุด	ผ่าน
โดยรวม	4.74	0.42	มากที่สุด	ผ่าน

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด

3. ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 3 ผลประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การคิดเชิงคำนวณ	4.25	0.77	มาก	4.40	0.59	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.11	0.83	มาก	4.53	0.64	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.16	0.74	มาก	4.41	0.74	มาก
องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของโปรแกรม	3.95	0.84	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 หลักการพัฒนา 70: 20: 10	3.93	0.76	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.08	0.78	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ผลวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ครูผู้รับผิดชอบวิทยาการคำนวณ ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ มาใช้ในการเรียนการสอนเท่าที่ควร สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.09 ทำให้การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรมีจำนวนน้อย อาจส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ สุรเกียรติ์ยะสะกะ และ สุรชัย สุขสกุลชัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปจจุบัน ปญหา และความต่องการในการจัดการเรียนรูวิทยาการคำนวณของนักเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 3 ดาน ดังนี้ 1) สภาพปจจุบันอยู่ในระดับ มาก 2) สภาพ
ปญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง และ 3) ความตองการอยู่ในระดับ มาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ผลวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น นั้นเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการสอนในด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น สอดคลองกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จากการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณของครู อยู่ในระดับ มาก

3. ความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การคิดเชิงคำนวณ การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล องค์ประกอบของโปรแกรม และหลักการพัฒนา 70: 20: 10 ตามลำดับ ผลวิจัยเช่นนี้อาจเพราะว่า ครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณที่มีการนำเอาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และอาจเป็นเพราะครูผู้สอนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านการจัดการ

เรียนรู้วิทยาการคำนวณ ซึ่งสอดคล้องกับ สถิรพร เชาวน์ชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดการหลักสูตรวิทยาการคำนวณ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ
3) ด้านการวัดผลและประเมินผลวิทยาการคำนวณ และ 4) ด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ

4. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เป็นลำดับต้นๆ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานให้ครูทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ และกำหนดเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลเป็นระยะที่ต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของตามความต้องการจำเป็น (PNI) ที่มีความต้องการจำเป็นสูง

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ให้แก่ครูผู้สอน ปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการตระหนักในด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ โดยให้ครูพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลายหลายตามความถนัดและสนใจต่อไปในอนาคต

3. ครูผู้สอน ควรมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อส่งผลสำเร็จต่อผู้เรียน ครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัลและใช้สื่อ
ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณของครู ที่ส่งผลต่อผู้เข้ารับการพัฒนาด้านบวกและด้านลบ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

ไพศาล วรคำ. (2562). **การวิจัยทางการศึกษา (EDUCATIONAL RESEARCH).** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

รศ.ยืน ภู่วรวรรณ. (2561). **วิทยาการคำนวณ คืออะไร.** สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2561. จาก https://school.dek-d.com/blog/kidcoding/computational-science/

สุรเกียรติ์ ยะสะกะ. (2563). **การศึกษาสภาพปจจุบันปญหาและความตองการในการจัดการเรียนรูวิทยาการคำนวณ.** ภาควิชาครุศาสตรไฟฟา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกลาธนบุรี**.**

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2564). **การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37.** พิษณุโลก:

Borg, Walter R. and Gall, Meredith D. (1989). Education research: An Introduction. 5 th ed. New York: Longman.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). Designing and Conducting Mixed Methods Research. Thousand Oaks, CA: Sage.

Gay, L.R. & Gallagher, P.D. (1976). The Comparative Effectiveness of test Versus Written Exercise. *The Journal of Educational Research.* 6(9), 56-61.

Ubben GC, Hughes LW, Norris CJ. (2001). *The principal: Creative leadership for effective schools.* Boston: Allyn and Bacon.

ED-012

รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

Administrative Model to a Learning Management Center according to the Philosophy of Sufficiency Economy under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area

วรพล ศิริสวัสดิ์ Woraphon Sirisawat[1]
ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์, Diskul Kasemsawat[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชอนแก่น 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 17 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 51 คน คุณครูหัวหน้าผู้รับผิดชอบกิจกรรม 17 คน รวมทั้งหมด 85 คน ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ =2.78) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) ความต้องการจำเป็น ในรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความต้องการโดย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 บุคลากร ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ตามลำดับ 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ แนวคิดรูปแบบการบริหาร 1) หลักการแนวคิดรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ มี 34 ตัวชี้วัด ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.14)

คำสำคัญ: การบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research aims to: Study the current conditions and desired conditions of managing towards learning center based on the sufficiency economy philosophy in affiliated schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen. Develop a management model towards learning center based on the sufficiency economy philosophy in affiliated schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen, and verify its suitability. Assess the feasibility and benefits of the management model towards learning center based on the sufficiency economy philosophy in affiliated schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen. The sample group comprised 85 individuals including 17 school directors, 51 deputy school directors, and 17 head teachers in charge of activities in Khon Kaen. The research findings are as follows: the overall current condition of the management model towards learning center

[1] ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น (0872226392)
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

based on the sufficiency economy philosophy in affiliated schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen, is at a moderate level (mean = 2.78), while the overall desired condition is at the highest level (mean = 4.52). The necessary needs for the management model are ranked in descending order of importance, with personnel being the highest, followed by environmental management, and external organizational relationships. The development of the management model towards learning center based on the sufficiency economy philosophy in affiliated schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen, encompasses five dimensions: conceptual framework, objectives, operational methods, evaluation approaches, and success criteria, with a total of 34 indicators. The assessment results indicate that the model is highly suitable (mean = 4.43) and feasible (mean = 4.14).

Keywords: การบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บทนำ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น บริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงที่พัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังจำนวนไม่มาก เมื่อเทียบกับจังหวัดหรือภูมิภาคอื่นเพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองนโยบายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาและเพิ่มจำนวนของสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษารูปแบบการดำเนินงานการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อศึกษารูปแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการพัฒนาต่อยอดและดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ สถานศึกษาอย่างยั่งยืนสร้างเสริมให้นักเรียน ครู บุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงสมาชิกในชุมชนมีอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงและสามารถยกระดับสถานศึกษาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงควรมีรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นระบบชัดเจนและเหมาะสม เพื่อพัฒนาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3.เพื่อประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริการสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ ทั้งหมดจาก 1,963 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริการสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จาก 17 โรงเรียน โรงเรียนละ

รวมจำนวน 84 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความ เชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเศิร์ท (Likert Type)

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า

2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้ว นำเสนอผู้เชียวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out กับครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน)

2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ โดยการหาคู่สัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สับประสิทธ์สหพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากคู่สัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่างการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม ที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอลบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A., 2018)

2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) คำเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการบริหาร สู่ ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 1 ผลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการบริหาร สู่ ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	D	I	$PNI_{Modifined}$	ลำดับ
1.ด้านที่ 1 บุคลากร	2.67	0.41	ปานกลาง	4.57	0.52	มากที่สุด	2.52	4.63	0.84	1
2.ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	2.92	0.26	ปานกลาง	4.51	0.52	มากที่สุด	2.59	4.56	0.76	2
3. ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก	2.74	0.46	ปานกลาง	4.49	0.52	มาก	2.90	4.50	0.55	3
รวม	**2.78**	**0.38**	**ปานกลาง**	**4.52**	**0.52**	**มากที่สุด**				

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =2.78) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) ความต้องการจำเป็น ในรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความต้องการโดย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 บุคลากร ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ แนวคิดรูปแบบการบริหาร 1) หลักการแนวคิดรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ มี 34 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

รูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. องค์ประกอบที่ **1 หลักการ**ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**4.40**	**0.45**	**มาก**	**4.20**	**0.45**	**มาก**
2. องค์ประกอบที่ **2 วัตถุประสงค์**ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**4.47**	**0.55**	**มาก**	**4.13**	**0.67**	**มาก**
3. องค์ประกอบที่ **3 วิธีการดำเนินการ**ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**4.42**	**0.49**	**มาก**	**4.10**	**0.65**	**มาก**
4. องค์ประกอบที่ **4 แนวทางการประเมินผล**ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**4.47**	**0.55**	**มาก**	**4.13**	**0.67**	**มาก**
5. องค์ประกอบที่ **5 เงื่อนไขความสำเร็จ**ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**4.40**	**0.52**	**มาก**	**4.13**	**0.67**	**มาก**
รวม	**4.43**	**0.51**	**มาก**	**4.14**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่าสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก และด้านที่ 1 บุคลากร ตามลำดับ เนื่องจากสถานศึกษาไม่ได้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จากการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้/ฐานการเรียนรู้และหรือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียง แหล่งเรียนรู้/ฐานการเรียนรู้ทั้งภายในและ/หรือภายนอกสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทและภูมิสังคมของสถานศึกษา เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่นในการขยายผล การขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่สังกัดและ/หรือหน่วยงานภายนอก(ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ชุมชน) สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเพื่อรองรับการศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น/หน่วยงาน/ ชุมชน/องค์กร/ภาคีเครือข่ายต่าง ๆ โดยไม่กระทบภารกิจหลักของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คุณครูหัวหน้าผู้รับผิดชอบกิจกรรม ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของชุมชน และนโยบายของผู้บริหารในการจัดการ เรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังไม่ชัดเจน ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงการจัดทำหน่วยการ เรียนรู้และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่ครบทุกกลุ่มสาระ สถานศึกษาต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ครบทุกสาระการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีการวัดผลที่หลากหลาย ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงและ พัฒนาในทุกด้านให้อยู่ในระดับมาก เพราะสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พร้อมในทุกด้าน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 บุคลากร รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ตามลำดับ เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ให้ความสำคัญในเรื่องการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาและมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาและให้มีการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งทำให้สถานศึกษาตระหนักและมองเห็น ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวรวมไปถึงในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะอาชีพ ด้วยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในทุกระดับชั้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่าสภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการดำเนินงานต่อเนื่องและพัฒนาการจัดการเรียน การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการจัดทำหน่วยการ เรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ครบทุกกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและให้มีการวัดผลที่หลากหลายและส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อและ นวัตกรรมใหม่ๆ ทางการจัดการเรียนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ครบทุกกลุ่มสาระ รวมถึงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นการส่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรนำรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ไป ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง ส่งเสริมการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ การใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกกลุ่มสาระร่วมไปถึงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อจะให้ทราบถึงสภาพรูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นอย่างไร

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination for Cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 85.

ED-013

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

Guidelines on the Development of Technology Leadership of School Administrators in the Nondaeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

กิจจาภา วงศ์รัตนเพ็ญศิริ Kitjapa Wongrattanapensiri[1]
วีระพงษ์ เทียมวงษ์ Veerapong Tiamvong[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 111 คน กำหนดโดยเทียบตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร รองลงมาด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีจำนวน 6 ด้าน 18 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง

ABSTRACT

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (หมายเลขโทรศัพท์ 082-7390939 E-mail: tia_maruko@hotmail.com)

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

The objectives of this research are: 1) to study the current condition, desired condition, and the need for technology leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. 2) to study guidelines for developing leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. It is a mixed-method research. The sample group in this research includes school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 for the academic year 2023, totaling 132 people, consisting of 21 educational institution administrators and teachers. The number of 111 people was determined by comparing the sample size estimation table of Krejcie and Morgan. Acquisition of the sample group used the stratified random sampling method. The basic statistics used were percentage, mean, standard deviation, and statistics used to analyze the quality of the tools. Research findings were as follows: 1) the current state of technology leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 was overall at a high level (mean = 3.90). Desired conditions of technology leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 were overall at the highest level, with an overall mean of (mean = 4.65). Order of needs in developing technology leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. Arrange the needs from most to least: Use of technology in management, followed by vision in using technology, the use of technology in teaching and learning, support, management, and operations in using technology, the use of technology in measurement and evaluation, and the aspect of having ethics in using technology. 2) Guidelines for developing technology leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, there are 6 areas and 18 guidelines. They are appropriate and feasible for use as guidelines for developing change leadership of school administrators in the Non Daeng's Network of School Center 1st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7.

KEYWORDS: Technological leadership, Educational institution administrators, Non Daeng's Network of School Center 1ST

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างอย่างรวดเร็วเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สังคมทุกสังคมถูกเชื่อมโยงเป็นสังคมเดียวกัน และเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร (ทิศนา แขมมณี , 2561) ผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้กระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้คือ การพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การศึกษาในยุคใหม่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งหวังให้สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ เช่นเดียวกันการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ดีขึ้น เช่น จำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการ เทคโนโลยีและสารสนเทศมีความจำเป็นในการปรับประยุกต์มาบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา การนำเอาเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในสังกัด เป็นประโยชน์อย่างมากในปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยให้กระบวนการจัด การศึกษามีความทันสมัยและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง และใกล้ชิดกับการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนของฝ่ายการสอนและฝ่ายสนับสนุนมากขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแป ลงดังกล่าวด้วยดังแนวคิดของนิคม นาคอ้าย (นิคม นาคอ้าย) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาทรัพยากร และบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Center for Advance Study of Technology Leadership in Education: CASTLE) ได้พัฒนากรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีนี้ด้วย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน (สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจธรธรรม , 2561) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสู่การพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น เทคโนโลยีทางการศึกษายังมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการศึกษา การจะใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูควรให้ความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งครูต้องมีความเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน (Efeoglu & Coruk)

เนื่องจากศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นศูนย์เครือข่าย สำหรับศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 20 แห่ง จัดการศึกษาภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึ กษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมุ่งเน้นในการเป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเป็นหนึ่งโดยจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องนำทักษะ กระบวนการทางเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าถึงการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ โดยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ขาดความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการประยุกต์ใช้กับการบริหารงานรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้น ตลอดจนความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ที่ต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

เพื่อนำ ผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และสถานศึกษาอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน และครู 177 คน รวมจำนวน 198 คน จากโรงเรียน จำนวน 20 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ได้เลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 111 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 132 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้ศึกษากำหนดข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) ครูผู้สอนด้านเทคโนโลยี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้ศึกษาดำเนินการ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับ

จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 2 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน จากนั้นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้านเป็นดังนี้ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 3.96) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.69) การประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการ บริหาร รองลงมาด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการริเริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ลำดับที่ 2 คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการและความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยี และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้นำมาปรับใช้ในงานสอน พร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ได้อย่างเพียงพอและตรงต่อความต้องการของครูและนักเรียน ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีบูรณาการเข้ากับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลการวิเคราะห์และเชื่อมโยงสู่การสร้างข้อสรุปเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนครูและเจ้าหน้าที่ในการเชื่อมโยงสร้าง และใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบายของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเก็บข้อมูล และประเมินผลของผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินระบบการบริหาร และคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการการใช้เทคโนโลยีของครู ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีให้กับครู เจ้าหน้าที่ และผู้เรียน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรเทคโนโลยี และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับประเด็นจริยธรรม

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 18 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงตระหนัก ให้บุคลากรในองค์กรยอมรับการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ลงสู่ครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการทำ Swot analysis การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนหรือการส่งเสริมในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบงานวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้บริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารต้องแจกแจงรายละเอียดในการนำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับภายนอกเข้ามาสนับสนุนเพื่อการจัดหาอุปกรณ์ hardware และ software ที่ทันสมัย ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ผู้บริหารควรมีส่วนในการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินระบบการบริหาร รวมถึงคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการในการใช้เทคโนโลยีของครู ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรจัดอบรมในเรื่องสังคม กฎหมาย จริยธรรมให้กับครู เจ้าหน้าที่ และผู้เรียน ผู้บริหารต้องถ่ายทอดขอบเขตทางด้านการปฏิบัติแก่บุคลากรของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรเทคโนโลยี ผู้บริหารสร้างความตระหนักแก่ครูทำให้ครูเกิดความระมัดระวังมากขึ้นในการใช้เทคโนโลยี

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับเจนจิรา จุ้ยประโคน (2566) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูพงศ์ อยู่ภักดี (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความพึงประสงค์ให้โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีทุกด้าน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้ จัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับจิราพัชร ไผ่วุฒิพันธ์ (2565) การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูพงศ์ อยู่ภักดี (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของชูพงศ์ อยู่ภักดี (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงตระหนัก ให้บุคลากรในองค์กรยอมรับการใช้เทคโนโลยี 2) ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ลงสู่ครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารต้องมีการทำ Swot analysis การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน สอดคล้องคำกล่าวของธิดารัตน์ เหมือนสิงห์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี ตื่นตัวในการเรียนรู้เทคโนโลยีขวนขวายหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา ชอบทดลอง ใช้แนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีวาทศิลป์ที่จะโน้มน้าว ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีอำนาจในระดับที่สูงกว่าเพื่อจัดกิจกรรมเทคโนโลยี สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของงาน มีการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเป็นนิสัย เป็นต้นแบบในการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นแบบอย่างในการเข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัญญาภัค ใยดี (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องศึกษานโยบายของหน่วยต้นสังกัด เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และส่งเสริมการระดมทุน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี 2) ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน 3) ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนหรือการ

ส่งเสริมในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ International Society for Technology in Education: ISTE (2009) ได้กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติด้านการเรียนรู้และการสอน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน สนับสนุน การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ จัดสิ่งแวดล้อมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญใช้เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา คณาจารย์และบุคลากรพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบงานวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้บริหารงานด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557) ครูมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลลากรนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของตระกูล เสนานอก (2558) ครูมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพทางการบริหารงาน นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีเป็นกิจวัตรประจำวัน ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและยังเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยี ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารต้องแจกแจงรายละเอียดในการนำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในการทำงาน 2) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับภายนอกเข้ามาสนับสนุนเพื่อการจัดหาอุปกรณ์ hardware และ software ที่ทันสมัย 3) ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Center for Advance Study of TechnologyLeadership in Education: CASTLE, 2009) กล่าวว่า การสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการและการปฏิบัติ (Support Management and Operation) มุ่งเน้นความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหาร สู่ระบบบริหารงานโรงเรียนที่เชื่อมโยงไปสู่การจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบาย ตลอดจนการกระจายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูพงศ์ อยู่ภักดี (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนควรตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารควรมีส่วนในการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินระบบการบริหาร รวมถึงคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการในการใช้เทคโนโลยีของครู ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันวิจัยอเมริกัน (American Institute for Research: AIR, 2009) ได้กำหนดมาตรฐานระดับชาติทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารด้านการวัดและการประเมินผลไว้ดังนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ 2) ใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และ 4) ประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารควรจัดอบรมในเรื่องสังคม กฎหมาย จริยธรรมให้กับครู เจ้าหน้าที่ และผู้เรียน 2) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดขอบเขตทางด้านการปฏิบัติแก่บุคลากรของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรเทคโนโลยี 3) ผู้บริหารสร้างความตระหนักแก่ครูทำให้ครูเกิดความระมัดระวังมากขึ้นในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อาทิเทคโนโลยีการศึกษา เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยมีเครือข่ายระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันการวิจัย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนหรือชุมชน เป็นกลไกขับเคลื่อน และสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จัดให้ผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนได้รับการพัฒนา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัยและสอดคล้องกับงานวิจัย

ของกนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายเทคโนโลยีและบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สมใจ (2561) ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี มีการส่งเสริม และบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจกแจงรายละเอียดในการนำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในการทำงาน สร้างความร่วมมือกับภายนอกเข้ามาสนับสนุนเพื่อการจัดหาอุปกรณ์ hardware และ software ที่ทันสมัย และต้องใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ผลการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปได้ว่า มีความต้องการในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รับฟังปัญหาหรือความต้องการของบุคคลในสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ ประเมินสถานการณ์ หาจุดอ่อน จุดแข็ง จุดด้อยและโอกาสของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

3. ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ดีต่อระบบการศึกษาต่อไป

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 18 แนวทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้บริหารและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีให้เกิดมีประสิทธิผลมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากอยู่ในปัจจุบันสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดภาวะผู้นำจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2548). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี**. บัณฑิตมหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจนจิรา จุ้ยประโคน. (2566). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ.

จิราพัชร ไผ่วุฒิพันธ์. (2565). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชูพงศ์ อยู่ภักดี. **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธนกฤต พราหมน์นก. (2559). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ**. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

นิคม นาคอ้าย. (2549).**องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

วรัฏฐา จงปัตนา. (2562). **ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี**. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2560). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: พลก๊อปปี้ เซอร์วิสแอนด์ซัพพลาย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)**. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2558). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนันทา สมใจ. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี**. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.

อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Akcil, Umut, and Others. **"An Examination of Open and Technology Leadership in Managerial Practices of Education System."** EURSSIA Journal of Mathematics Science and Technology Education 13, 1 (2017).

American Institute for Research (AIR). (2009). **Evaluation of the school technology leadership initiative: external evaluation report #2**. Washington, DC: American Institutes of Research.

Annunzio, S. (2001). **E-leadership**. Training, 38(6).

Celep, C. (2014). **Effect of Principals' Technological Leadership on Teachers' Attitude**

Chaemchoy, S. (2015). **Technology Leadership: Leading Technology into 21st Century Schools**. Journal of Education Naresuan University, 17(4),

Creswell, J.W. and Clark, V.L. (2007). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**.Thousand Oaks, Sage Publications Inc.

Efeoglu, C., & Coruk, A. (2019). **The Relationship Between Teachers' Attitudes Towards Educational Technologies and School Administrators' Technology Leadership Roles**. international Journal of Human and Behavioral Science, 5(2)

Hamzah, Mohd I. M., Faridah Juraime, and Azlin N. Mansor. **"Malaysian Principals' Technology Leadership Practices and Curriculum Management."** Creative

Education 7 (May 2016): 922-930. Accessed November 5, 2019. Available from http://dx.doi.org/10.4236/ce.2016.77096

Heylighen F. (1997) **Epistemological Constructivism in Principia Cybernetica Web**. from : http://pespmc1.vub.ac.be /CONSTRUC.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

International Society for Technology in Education (ISTE). (2009). **National educational technology standards for administrators.** Washington, DC: Eugene, OR.

Keen, P. G. (2003). **IT's agenda for e-leadership**. Computer world, 3(34).

Kozloski, K. C. (2006). **Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership**. (Doctoral dissertation, Drexel University)

Malisuwan, S. (2019). **Education will be Transformed in the Digital Economy Era**. Retrieved from https://www.it24hrs.com/2016/digital-economy-education-ioe/

Raman, A., & Thannimalai, R. (2019). **Importance of Technology Leadership for Technology Integration: Gender and Professional Development Perspective**. Retrieved from https://doi.org/10.1177/2158244019893707

Richardson, Jayson W., and Scott McLeod. **"Technology Leadership in Native American Schools."** Journal of Research in Rural Education 26, 7 (2011). Accessed November 5, 2019. Available from http://jrre.psu.edu/articles/26-7.pdf

Somjai, S., & Kijthorntham, W. (2018). **School Administration by Technology Leadership**. Dusit Thani College Journal, 12(1),

Tan, S. C. (2010). **Technology leadership: Lessons from empirical research. In C. H. Steel, M. J. Keppell, P. Gerbic & S. Housego (Eds.), Curriculum, technology & transformation for an unknown future. Proceedings ascilite Sydney 2010 (pp. 891-895)**. Retrieved from http://ascilite.org.au/conferences/sydney10/procs/Seng_chee_tan-concise.pdf

Twomey, R. C., Shamburg, C., & Zieger, B. L. (2006). **Teachers as technology leaders: A guide to ISTE technology facilitation and technology leadership accreditation.** Eugene, Oregon: International Society for Technology in Education (ISTE).

ED-014

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

A Model Management to Promote Vocational Skills Competency of Students at Mahachai Phitthayakhom School, Kalasin Secondary Educational Service Area Office

อิสรพล ปิ่นขจร Issaraphon Pinkajorn[1]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและนักเรียน จำนวน 177 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ทดลองใช้รูปแบบฯ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่นักเรียน จำนวน 40 คน โดยสมัครใจ 4) ประเมินประสิทธิภาพรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ มี 5 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ 2. รูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา และระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 4. รูปแบบ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหาร; ทักษะอาชีพ

Abstract

The objective of this research is as follows: 1) to study the fundamental data in promoting vocational skills competency among students of Mahachai Phitthayakhom School, Kalasin Educational Service Area Office. The informant group for evaluating components and indicators consisted of 9 qualified individuals selected through targeted sampling. The sample group included 177 teachers and students selected through stratified sampling, and the informant group comprised 3 qualified individuals selected through targeted sampling. 2) To develop a model, the informant group consisted of 7 qualified individuals selected through targeted sampling. 3) To pilot the model, the target group comprised 40 students who volunteered. 4) To assess the effectiveness of the model, the informant group comprised 30 qualified individuals selected through targeted sampling. The tools

[1] ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ (หมายเลขโทรศัพท์ 0951979527 E-mail : jack.narak@hotmail.co.th.)

used included a questionnaire on the suitability of components and indicators. The reliability of the current condition questionnaire was 0.91, and the desired condition questionnaire had a reliability of 0.92. Other tools included interviews, group discussion transcripts, suitability and feasibility questionnaires, tests, behavior observation forms, satisfaction questionnaires, and usefulness questionnaires. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, and the Priority Needs Index. The research findings were as follows: Components and indicators for promoting students' vocational skills competency: After reviewing relevant documents and research, four components were identified: Career awareness, with six indicators, Career exploration, with six indicators, Career preparation, with six indicators, Career decision-making, with five indicators deemed most appropriate. The suitability was rated at the highest level, with the overall current condition assessed at a medium level and the desired condition at the highest level. Career awareness was identified as the top priority. The model comprised five parts: Part 1: Principles and objectives, Part 2: Procedure, Part 3: Development process, Part 4: Evaluation, and Part 5: Success conditions. The appropriateness and feasibility were rated at the highest level. The target group that participated in the hands-on workshop showed higher knowledge assessment scores after participating in the development compared to before. Additionally, their behavior levels post-development were higher than before. The model was rated at the highest level of usefulness.

Keywords: A Model; Management; Vocational skills

บทนำ

การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นการดำเนินการโดยเน้นการสร้างความตระหนัก ความสนใจ แรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทดลองเรียนรู้ตามความสนใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2554) โดยการส่งเสริมสมรรถนะการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน เป็นการส่งเสริมความสามารถในการทำงานโดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลภายในกลุ่มที่มีความหลากหลายในสังคม นักเรียนสามารถ เพิ่มพูนการเรียนรู้สำหรับการกำกับตนเองเพื่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Knowlton และ Phillips, 2013) ช่วยให้นักเรียนสามารถในการดำรงชีวิตและนำความรู้ที่ได้รับมาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต เมื่อนักเรียนแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองและได้รับความรู้จากครูทั้งด้านความรู้ โดยครูเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียน เมื่อมีการบูรณาการโดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน การใช้สื่อที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดการเรียนรู้ เช่น ข้อสอบรูปแบบต่าง ๆ การทำงานร่วมกับผู้อื่น จำช่วยให้เตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การรู้ จักวิธีคิด การเรียนรู้ การทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ภายในห้องเรียนและ นอกห้องเรียน การสื่อสาร การร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น (Pellegrino และ Hilton, 2012) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ และ 4) ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558; กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนว, 2561; Calhoun และ Finch, 1976; Isaacson, 1977; Evans และ Herr, 1978; Gibson, Ivancevich และ Donnelly, 1997; Dykeman et al.,2001)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ บนพื้นฐานความเป็นไทย” มีการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้ นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ นโยบายที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นโยบายที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นโยบายที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนโยบายที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา มีปัญหาและอุปสรรคในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ของสถานศึกษายังมีปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ต้องการมีรายได้ มีอาชีพระหว่างเรียนและหลังสำเร็จการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์, 2564)

โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเยาวไทยซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำบริบทชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียนโดยส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว ขาดกำลังทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วจึงไม่ศึกษาต่อและไปประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ให้พอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โรงเรียนมหาไชยพิทยาคมตระหนักและเห็นความสำคัญในสภาพปัญหาความยากจน จึงมีส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนจัดกิจกรรมบูรณาการให้นักเรียนมีทักษะอาชีพเพื่อให้มีความรู้และทักษะสำหรับนำไปใช้ประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต (โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม, 2564)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554) โดยบูรณาการใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) Plan เป็นการกำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) Do เป็นการปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย 3) Check เป็นการตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง และ 4) Act เป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้วอย่างเป็นระบบ (Deming, 1995)

จากปัญหาและความสำคัญ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการอำนวยการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน จึงต้องการพัฒนาการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

3.1 ประชากร ได้แก่ ครูและนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม จำแนกเป็น ครู จำนวน 25 คน นักเรียน จำนวน 291 คน รวมจำนวน 316 คน (โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม, 2564)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม จำแนกเป็น ครู จำนวน 25 คน นักเรียน จำนวน 163 คน รวมจำนวน 177 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน จำนวน 3 โรงเรียน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.53-0.88 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.54-0.88 และ 3) แบบสัมภาษณ์ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. ยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มที่ 2 ครู กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับทำงานด้านการพัฒนามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3. การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มที่ 2 ครู กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับทำงานด้านการพัฒนามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินรูปแบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. เชิญชวนนักเรียนที่มีความสนใจในการพัฒนาทักษะอาชีพเข้ารับการพัฒนาประชุมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน โดยความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ 2) แบบสังเกตพฤติกรรมเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. การประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามความเป็นประโยชน์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00

2. การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจที่ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เสนอแนะไว้ และจากแบบสอบถามปลายเปิดการประเมินประสิทธิภาพมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ มี 5 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50)

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)/D	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1. ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ	3.14	0.56	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.460	1
2. ด้านการสำรวจอาชีพ	3.16	0.54	ปานกลาง	4.57	0.49	มากที่สุด	0.446	2
3. ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ	3.22	0.53	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.415	3
4. ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ	3.33	0.53	ปานกลาง	4.53	0.52	มากที่สุด	0.361	4
โดยรวม	**3.21**	**0.54**	**ปานกลาง**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.420**	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.21, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.460) ลำดับที่ 2 ด้านการสำรวจอาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.446) ลำดับที่ 3 ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.415) และลำดับที่ 4 ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.361) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์	4.59	0.53	มากที่สุด	4.58	0.52	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา	4.68	0.49	มากที่สุด	4.64	0.50	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.72	0.46	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.55	0.55	มากที่สุด	4.54	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	**4.65**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตาราง 2 รูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วยหน่วยการพัฒนาที่ 1 การตระหนักรู้ในอาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 2 การสำรวจอาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 3 การเตรียมตัวสู่อาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 4 การตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.50)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา เฉลี่ย 9.45 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.25 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา เฉลี่ย 16.05 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.25 สรุปได้ว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา

3.2 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวม ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ มี 5 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้

เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนจากนักวิชาการ นักการศึกษา และสถาบันที่เกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนแล้วสร้างตารางสังเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบและนำองค์ประกอบที่ได้ไปสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ จากนั้นนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนให้ข้อเสนอแนะและประเมินความเหมาะสม จึงได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นรูปธรรมสำหรับนำไปสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ต่อไป ดังที่กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนว (2561) ได้เสนอองค์ประกอบของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในอาชีพ การสำรวจอาชีพ การเตรียมตัวสู่อาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมัญชลี เปี่ยมดี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบของทักษะชีวิตโดยรวมมีความเหมาะอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และนำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน แสดงให้เห็นว่า ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพเป็นสำคัญและจำเป็นมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการประกอบอาชีพสุจริต จะต้องมีความตระหนักรู้เข้าใจและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำจึงจะทำได้ดีและมีความสุข ดังที่ กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนว (2561) ได้นำเสนอว่า การตระหนักรู้ในอาชีพเป็นการรู้ถึงคุณค่าของอาชีพที่มีต่อการดำรงชีวิต นักเรียนรู้จักตนเองรู้จักโลกอาชีพ รู้ความสนใจความสามารถและความถนัดเพื่อการเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตน มีค่านิยมและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ บอกความสำคัญและประโยชน์ของอาชีพที่สนใจและมีคนต้นแบบในอาชีพที่สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุณี เดชยศดี (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ระดับสภาพการดำเนินงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้คือ อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานสำหรับครูคิดเป็นร้อยละ 91 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัชชา โพธิ์เงิน (2562) ได้วิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการศึกษาเพื่ออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการแนะแนว และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 การตระหนักรู้ในอาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 2 การสำรวจอาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 3 การเตรียมตัวสู่อาชีพ หน่วยการพัฒนาที่ 4 การตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสำคัญในการยกร่างรูปแบบ เพราะมีการศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณคือจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน นำมายกร่างตามโครงสร้างรูปแบบที่ได้ศึกษาได้รูปแบบที่ถูกต้องตามโครงสร้าง ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546), ทิศนา แขมมณี

(2550), อุทัย บุญประเสริฐ (2552), Keeves (1988) ได้เสนอว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 วิธีพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบกับหลักการบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA ที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ จันทะคัด และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต สำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์ของทั้ง 9 ทักษะ 9 ชุดการเรียนรู้เครือข่ายสังคมออนไลน์องค์ประกอบด้านกระบวนการ ได้แก่ ทำความเข้าใจรูปแบบการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนแบบ MIAP องค์ประกอบด้านผลผลิต ได้แก่ผลการประเมินการเรียนรู้และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเกิดทักษะชีวิต และองค์ประกอบข้อมูลป้อนกลับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนสำหรับนักเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การบริหารงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (2) กระบวนการ การ บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง (3) ด้านผลผลิต นักเรียนมีการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย ทักษะในการทำงานและมีรายได้ระหว่างเรียน และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จเป็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา และระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการยกร่างรูปแบบแล้วนำรูปแบบที่ยกร่างเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพสามารถนำไปทดลองใช้กับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีทักษะอาชีพ มีรายได้ระหว่างเรียน และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ดังที่ Pellegrino และ Hilton (2012) ได้เสนอความสำคัญของการส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ไว้ว่า ช่วยให้นักเรียนสามารถในการดำรงชีวิตและนำความรู้ที่ได้รับมาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต เมื่อนักเรียนแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองและได้รับความรู้จากครูทั้งด้านความรู้ โดยครูเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียน เมื่อมีการบูรณาการโดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน การใช้สื่อที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดการเรียนรู้ เช่น ข้อสอบรูปแบบต่าง ๆ การทำงานร่วมกับผู้อื่น จำช่วยให้เตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การรู้ จักวิธีคิด การเรียนรู้ การทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ภายในห้องเรียนและ นอกห้องเรียน การสื่อสาร การร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ จันทะคัด และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบ ผลการใช้รูปแบบพบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนในการทดสอบความรู้ทั้ง 9 ทักษะ ของกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลประเมินทักษะด้านสัญลักษณ์พื้นฐานในชีวิตประจำวันของกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.00 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80 และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของมัญชลี เปี่ยมดี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการนำโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

4. ผลการประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผ่านการตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน มีการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงและเกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงปรับปรุงรูปแบบแล้วนำส่งให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนประเมินประสิทธิภาพจึงมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และนำข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามความพึงพอใจมาพัฒนารูปแบบเพื่อความสมบูรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาต่อไป ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้เสนอนโยบายการจัดการศึกษานโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ข้อที่ 5 คือพัฒนาทักษะทางอาชีพ ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างอาชีพและรายได้ที่เหมาะสม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ จันทะคัดและคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบ ผลประเมินความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการจัด การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวย พุทธชาติ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนและการมีงานทำ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนและการมีงานทำ มีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน ขั้นตอนของการตระหนักรู้ในอาชีพ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนมีทักษะอาชีพ สามารถสร้างงานสร้างรายได้ทั้งในระหว่างเรียนและหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้วสามารถเลือกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ ประกอบอาชีพได้อย่างสุจริตอีกทั้งเป็นพลเมืองดีของสังคม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมมีการส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการมีทักษะอาชีพของนักเรียนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนสู่การเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนว. (2561). **แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ดารุณี เดชยศดี. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

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

พรสวรรค์ จันทะคัด และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนอกระบบ. **วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** 11(1), 187-196.

มัญชลี เปี่ยมดี. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564.** กาฬสินธุ์: โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564.** กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม: โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.

สุภัชชา โพธิ์เงิน. (2562). **นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการศึกษาเพื่ออาชีพ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำนวย พุทธชาด. (2564). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **การวิจัยด้านการบริหารจัดการการศึกษา**. พิมพ์ครังที่ 2. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Calhoun, C.C. and Finch, A. V. (1976). **Vocational and career education: Concepts and operations. Belmont**, Calif: Wadsworth Pub. Co.

Deming, W.E. (1995). **Out of the Crisis. Cambridge.** Mass: Massachusetts Institute of Technology.

Dykeman, C., Herr, E. L., Ingram, M., Wood, C., and Pehrsson, D, (2001). **The Taxonomy of Career Development Interventions that Occur in America's Secondary Schools.** University of Minnesota, National Research Center for Career and Technical Education.

Evans, R. N. a. E. L. H. (1978). **Objectives of Vocational Education.** Columbus: Merrill Publishing.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. ; & Donnelly, J. H. (1997). **Organizations: Behavior, Structure**, **Process** 9th ed. Massachusetts: Richard D. Irwin.

Isaacson, L. E. (1977). **Career information in counseling and teaching.** 3rd ed. Boston: Allyn and

Knowlton, L., and Phillips, C. C. (2013). **The Logic Model Guidebook: Better Strategies for Great Results** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Pellegrino J. W., & Hilton, M. L. (2012). **Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century.** National academy of sciences.

ED-015

การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยโดยการประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์

The Assessment of Life Improvement Based on Sufficiency Economy Projects of Bannaihuai School Utilizing CIPPIEST Model

นฤพล รองมาลี Naruepon Rongmalee[1]
ญาณิศา บุญจิตร์ Yanisa Boonchit[2]
จิรศักดิ์ แซ่โค้ว Jirasak Saekhow[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) ในประเด็นต่อไปนี้ 1) การประเมินบริบท 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า 3) การประเมินกระบวนการ 4) การประเมินผลผลิต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ 1 คน ครูผู้สอน 5 คนและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบประเมินทักษะ และแบบสังเกตพฤติกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินบริบท พบว่าโครงการมีความต้องการให้การดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับบริบท เป้าหมายต้องปรับปรุงให้มีความชัดเจน กิจกรรมมีความเหมาะสม 2) การประเมินปัจจัยนำเข้าพบว่ามีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร สถานที่และงบประมาณ 3) การประเมินขั้นตอนการดำเนินงานพบว่า การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตามสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง 4) การประเมินผลผลิต ได้แก่ 4.1) การประเมินด้านผลกระทบพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการได้รับความไว้วางใจและสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นและการประเมินโดยผู้เรียนอยู่ในระดับมาก 4.2) การประเมินด้านประสิทธิผลพบว่าผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับผ่าน และทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้มีผลการประเมินอยู่โดยรวมอยู่ในระดับดี 4.3) การประเมินด้านความยั่งยืนพบว่า ผลการประเมินอยู่ระดับดีเยี่ยม 4.4) การประเมินด้านการถ่ายทอดส่งต่อพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ ส่งเสริมชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This study aimed to assess life skills improvement based on sufficiency economy projects at Bannaihuai School in 2022 utilizing the CIPPIEST assessment model, focusing on the following issues: 1) Context Evaluation, 2) Input Evaluation, 3) Process Evaluation, and 4) Product evaluation. The study included a sample of 55 participants, consisting of 1 school administrator, 1 teacher in charge of the project, 5 teachers, and 49 students from grades 1 to 6. The study instruments included interviews, questionnaires, tests, skill assessment forms, and behavior assessment forms. Data were analyzed using content analysis and basic statistics, including Mean, Standard Deviation, and Percentage. The results of the research revealed: Context assessment showed that the project has operational needs. The objectives are appropriate to the context but need improvement for clarity. The activities are deemed appropriate. Assessment of input factors showed readiness in terms of staff, location,

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (หมายเลขโทรศัพท์ 092-291-2805 E-mail : nareupon01@gmail.com

[2] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[3] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

and budget. Evaluation of operational procedures found that planning, operation, monitoring, and control were carried out correctly. Evaluation of outcomes included: 1) Evaluation of impact showed that project stakeholders trusted the project, acquired necessary knowledge and skills, and student evaluation was at a high level. 2) Evaluation of effectiveness found that the evaluation results of knowledge of morality according to the sufficiency economy philosophy were at a good level. 3) Assessment of sustainability revealed that the results were at an excellent level. Lastly, 4) assessment of transfer and transmission aspect revealed that the results were at a high level

Keywords: Project Evaluation, Life Improvement, Sufficiency Economy

บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิด และหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของคนไทยและสังคมไทย เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลและมีความพร้อมรับต่อการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุหรือเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสภาวะแวดล้อมและด้านวัฒนธรรม การที่ใช้หลักความพอเพียงเป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต จะส่งผลให้สามารถอยู่ได้อย่างรู้เท่าทันการปรับเปลี่ยนต่างๆ ปรับตัว และพร้อมรับต่อการปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับประเทศ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะองค์กรหลักในการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จึงจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อและแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สภาวะแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมและลักษณะโดดเด่นของความเป็นไทย ถือเป็นโอกาสสำคัญในการนำโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ มากำหนดเป็นนโยบาย ให้องค์กรต่างๆ ในสังกัดนำไปดำเนินงานสนองพระราชดำริ โดยการจัดทำโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรินี้ขึ้นในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพชีวิต รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมในด้านการเกษตร เพื่อการยังชีพในชนบทแบบครบวงจรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โครงการนี้เข้าสู่วิถีชีวิตชุมชน โดยผสมผสานไปกับการเรียนการสอนตามปกติได้อย่างสอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการศึกษาและการดำรงชีวิต (อรวรรณ ป้อมดำ, 2562 : 16)

ทั้งนี้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษาบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะประกอบด้วย 2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและส่วนที่เป็นการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วย หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียนและส่วนที่เรียนนอกห้องเรียนหรือที่เรียกกันว่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จึงตีความได้ว่าการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา คือ การพัฒนาคนตามหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยการพัฒนาให้นักเรียนแต่ละคนมีหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ เพื่อพัฒนาตัวเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติให้สามารถพึ่งตัวเองได้และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลไปจนถึงพร้อมรับต่อการปรับเปลี่ยนในด้านต่างๆ โดยแนวทางการพัฒนาคนตามหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการฝึกให้คิด พูด ทำอย่างพอดี เหมาะสม บนหลักเหตุผล ไม่ประมาท โดยใช้สติและปัญญาในทางอย่างถูกต้อง ทำให้สามารถอุ้มชูตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่นรวมถึงอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข (ปรียานุช พิบูลสราวุธ, 2551 : 15)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้โรงเรียนบ้านในห้วย ได้จัดทำโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงขึ้น โดยโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่อง โดยยึดหลักให้ผู้เรียนได้ปลูกฝังจิตสำนึกพอเพียง วัตถุประสงค์หนึ่งของโครงการ คือ เพื่อให้นักเรียนรู้และเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง กิจกรรมที่จัดนี้เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี อยู่ใน

สังคมอย่างมีความสุข นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านในห้วยได้บรรจุกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดยการประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับหลักธรรมของทางศาสนาพุทธอีกด้วย เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) เกิดผลดีกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและพัฒนานักเรียนด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย เป็นโครงการที่มีลักษณะสำคัญคือการกำหนดช่วงเวลาการทำกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนในตัวโครงการ ซึ่งจากลักษณะสำคัญดังกล่าวนี้ของโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย การประเมินที่เหมาะสมคือการประเมินแบบใช้เกณฑ์ของเวลาในการแบ่งพิสณุ ฟองศรี (2553 : 12) ได้กล่าวถึงการประเมินแบบใช้เกณฑ์เวลาว่า แบ่งเป็นสามช่วงเวลา คือ การประเมินก่อนเริ่มดำเนินงาน การประเมินช่วงนี้เพื่อวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานจัดทำสิ่งต่างๆ การประเมินขณะดำเนินงาน เป็นการประเมินขั้นตอนอันเป็นการศึกษาจุดอ่อนจุดแข็ง ไปจนถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน เพื่อจัดหาสารสนเทศที่ใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงทีการประเมินขั้นตอนนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสิ่งที่จะดำเนินการ และท้ายที่สุดคือ การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนิน งาน เป็นการประเมินผลผลิตของสิ่งที่ประเมิน เพื่อตอบคำถามให้ได้ว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงานจะพิจารณาผลลัพธ์และการประเมินผลกระทบของการดำเนินงานทุกๆ ด้าน การประเมินจะให้สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับอนาคตของการดำเนินงาน รูปแบบการประเมินที่สอดคล้องกับการประเมินคือการประเมินแบบ CIPPIEST ซึ่งเป็นการปรับเสริมมาจากรูปแบบการประเมิน CIPP โดย Daniel L. Stufflebeam

รูปแบบการประเมิน CIPPIEST คือ ส่วนปรับขยายของรูปแบบการประเมิน CIPP ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการความเป็นไปได้ของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่าเหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ การประเมินกระบวนโครงการ (process evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินโครงการเพื่อหาข้อดีและข้อผิดพลาดของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติการของโครงการนั้นด้วย และการประเมินผลผลิต (product evaluation) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังหรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจัยเบื้องต้นและขั้นตอนร่วมด้วย โดยการประเมินแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST) นั้น รัตนะ บัวสนธ์ (2556 : 23) ได้กล่าวว่าเป็นการปรับขยายการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ออกเป็นการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability Evaluation) ของสิ่งที่ได้รับการประเมินได้แก่ โครงการแผนงาน หรือสิ่งแทรกแซงต่างๆ โดยที่ส่วนขยายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นมีความหมายครอบคลุมรวมถึงการประเมินผลผลิตเดิมและการประเมินผลลัพธ์

โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย เป็นโครงการที่ได้ทำการประเมินโครงการตามที่กำหนดไว้ แต่ทว่าการประเมินได้เน้นไปที่การประเมินผลิต (Product) (โรงเรียนบ้านในห้วย, 2565 : 103) ยังขาดในส่วนของการประเมิน บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ Process) รวมทั้งในปีการศึกษา 2565 นี้ ทางโรงเรียนบ้านในห้วยได้บรรจุโครงการเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ จึงเห็นควรให้มีการประเมินโครงการนี้ขึ้นเพื่อใช้การตัดสิน พัฒนา ต่อยอดโครงการที่เป็นประโยชน์เช่นนี้ต่อไป ด้วยการใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST) ที่มีการประเมินก่อนการดำเนินงานระหว่างดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินโครงการมาประยุกต์ใช้ดำเนินการประเมินโครงการ โดยในการประเมินครั้งนี้จะทำการประเมินด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านขั้นตอน (Process) และผลผลิต (Product) ของโครงการ โดยด้านผลผลิตจะได้ทำการแบ่งออกเป็นการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability Evaluation) ซึ่งส่งผลให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุม ช่วยให้สามารถนำผลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และยังส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศจากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาโครงการให้เอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่ายได้ตามหลักของการประเมินต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้รูปแบบการประเมินซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อประเมินบริบท (Context Evaluation) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

3) เพื่อประเมินขั้นตอน (Process Evaluation) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

4) เพื่อประเมินผลผลิต (Product) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

4.1) เพื่อประเมินผลกระทบ (Impact) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

4.2) เพื่อประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

4.3) เพื่อประเมินความยั่งยืน (Sustainability) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

4.4) เพื่อประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability evaluation) ของโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการประเมินและวิธีการประเมินแต่ละระยะตามประเด็นการประเมิน ดังนี้

การดำเนินงานระยะที่ 1 ก่อนการดำเนินโครงการ

ได้ทำการประเมินในประเด็นบริบทของโครงการ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของโครงการ ความชัดเจนของเป้าหมาย ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่จัดในโครงการ และได้ประเมินในประเด็นปัจจัยนำเข้าของโครงการ เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สถานที่ รวมถึงความเหมาะสมของเพียงพอของงบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการส่งเสริมทักษาะชีวิตบนเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยประกอบด้วยประเด็นประเมินที่ 1 บริบท และประเด็นประเมินที่ 2 ปัจจัยนำเข้า โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

แหล่งข้อมูล

คณะครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้

แบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอนได้แก่ ข้อมูลทั่วไปผู้ให้การสัมภาษณ์ ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินด้านบริบท (Context) และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 1 บริบท ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) มาใช้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกถ้อยคำ หรือข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการประเมินผ่านแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาตีความ สังเคราะห์ และวิเคราะห์ด้วยหลักแห่งเหตุผล สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย อภิปรายถึงข้อเท็จจริงที่ค้นพบ

เกณฑ์การประเมิน

ความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์

การดำเนินงานระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินโครงการ

ได้ทำการประเมินในประเด็นขั้นตอนของการดำเนินโครงการ เพื่อศึกษาความถูกต้องและเหมาะสมของการวางแผน การดำเนินงาน และการนิเทศติดตามและประเมินผล ของการดำเนินโครงการส่งเสริมทักษาะชีวิตบนเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นประเด็นประเมินที่ 3 ขั้นตอน โดยทำการประเมินในตัวชี้วัด ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

แหล่งข้อมูล

คณะครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้

แบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปผู้ให้การสัมภาษณ์ ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินด้านขั้นตอน (Process) และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 3 ขั้นตอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) มาใช้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกถ้อยคำ หรือข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการประเมินผ่านแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาตีความ สังเคราะห์ และวิเคราะห์ด้วยหลักแห่งเหตุผล สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย อภิปรายถึงข้อเท็จจริงที่ค้นพบ

เกณฑ์การประเมิน

ความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์

การดำเนินงานระยะที่ 3 หลังการดำเนินโครงการ

ได้ทำการประเมินในประเด็นผลกระทบของการดำเนินโครงการ เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านผู้มีส่วนได้เสียในโครงการและในด้านผู้เรียน และทำการประเมินในประเด็นประสิทธิผลเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและด้านผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วม

โครงการ และทำการประเมินในประเด็นความยั่งยืน เพื่อศึกษาความยั่งยืนของการดำเนินโครงการในด้านการนำความรู้ที่ได้เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ รวมถึงทำการประเมินในประเด็นการถ่ายทอดส่งต่อ เพื่อศึกษาการถ่ายทอดส่งต่อความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการในด้านผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากโครงการไปถ่ายทอดให้ผู้อื่น

แหล่งข้อมูล

1. ประเด็นประเมินที่ 4.1 ผลกระทบ ประกอบด้วย 1) ตัวชี้วัดด้านผู้มีส่วนได้เสียในโครงการ ได้แก่ คณะครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 คน และ 2) ตัวชี้วัดด้านผู้เรียน ได้แก่ นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 49 คน

2. ประเด็นประเมินที่ 4.2 ประสิทธิผล นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 49 คน โดยแบ่งเป็น ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 จำนวน 18 คนสำหรับด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 49 คน สำหรับด้านผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ

3. ประเด็นประเมินที่ 4.3 ความยั่งยืน นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 49 คน

4. ประเด็นประเมินที่ 4.4 การถ่ายทอดส่งต่อ นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- 6 จำนวน 18 คน

เครื่องมือที่ใช้

1. แบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอนได้แก่ ข้อมูลทั่วไปผู้ให้การสัมภาษณ์ ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินด้านผลกระทบ (Impact) และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 เพื่อใช้ในประเด็นประเมินที่ 4.1 ผลกระทบ

2. แบบสอบถามเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) เพื่อประเมินผลกระทบ (Impact) โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวข้องกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม การประเมินด้านผลกระทบ (Impact) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 เพื่อใช้ในประเด็นประเมินที่ 4.1 ผลกระทบ และประเด็นประเมินที่ 4.4 การถ่ายทอดส่งต่อ

3. แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ค่าความยากง่ายเท่ากับ 0.54 และค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.31 เพื่อใช้ในประเด็นประเมินที่ 4.2 ประสิทธิผล

4. แบบประเมินทักษะเรื่องการประเมินโครงการ : โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยเพื่อประเมินด้านประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 เพื่อใช้ในประเด็นประเมินที่ 4.2 ประสิทธิผล

5. แบบสังเกตพฤติกรรมเรื่อง การประเมินโครงการ: โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยเพื่อประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainability) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.0 เพื่อใช้ในประเด็นประเมินที่ 4.3 ความยั่งยืน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 4.1 ผลกระทบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

1.2 นำแบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) และแบบสอบถามเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) เพื่อประเมินผลกระทบ (Impact) มาใช้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ครูประจำชั้นจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในการทำการประเมิน

1.3 ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 4.2 ประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2.2 นำแบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) ไปทำการเก็บข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 และแบบประเมินทักษะเรื่องการประเมินโครงการ: โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยเพื่อประเมินด้านประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) ไปทำการเก็บข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6

2.3 ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบและแบบประเมินทักษะมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 4.3 ความยั่งยืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 นำแบบสังเกตพฤติกรรมเรื่อง การประเมินโครงการ: โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วยเพื่อประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainability) มาใช้เก็บข้อมูลกับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

3.3 ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบและแบบประเมินทักษะมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นประเมินที่ 4.4 การถ่ายทอดส่งต่อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในห้วย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ (CIPPIEST Model) เพื่อประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability) มาใช้เก็บข้อมูลกับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

4.3. ผู้วิจัยแบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามตอนของแบบสอบถามดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การจัดหมวดหมู่ของคำตอบและหาค่าความถี่ (frequency)

2. การวิเคราะห์แบบทดสอบด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแบบประเมินทักษะด้านผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าร้อยละ

3. การวิเคราะห์แบบสังเกตพฤติกรรมด้านการนำความรู้ที่ได้เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

เกณฑ์การประเมิน

1. ตัวชี้วัดด้านผู้มีส่วนได้เสียในโครงการใช้เกณฑ์การประเมินคือ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์

2. ตัวชี้วัดด้านผู้เรียนใช้เกณฑ์การประเมินคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) โดยพิจารณาจากเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1983 อ้างถึงใน ไอลดา แถวโพธ์, 2563: 112) ซึ่งกำหนดเป็นน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

3. ตัวชี้วัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและตัวชี้วัดด้านผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ใช้เกณฑ์ในการผ่านการประเมินคือ ค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ได้จะต้องมีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงผลการประเมินระดับดี โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ ไม่ผ่าน ผ่าน ดี และดีมาก

สรุปผลการวิจัย

การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โครงการส่งเสริมทักษะชีวิตบนเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นักเรียนและชุมชน เป้าหมายในข้อที่ว่า ครูและนักเรียนร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความชัดเจนและเป็นไปได้

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า บุคลากรโรงเรียนบ้านในห้วยมีความพร้อมในการดำเนินโครงการดำเนินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย

3. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การวางแผน การดำเนินงานและการนิเทศติดตามและประเมินผลของโครงการทำได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโครงการและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ พบว่า 4.1) ผลการประเมินด้านผลกระทบ โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลังเสร็จสิ้นโครงการ ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการได้รับความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจในการดำเนินโครงการ ได้สร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ และเกิดจิตสำนึกในการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างกับผู้เรียน ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการมีผลการประเมินตัวเองในด้านผลกระทบ โดยคิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4.2) ผลการประเมินด้านประสิทธิผล โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมคือ 22.55 คิดเป็นร้อยละ 84.56 โดยผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับผ่านการประเมินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือร้อยละ 75.00 ขึ้นไป ผลการประเมินทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการของนักเรียนโรงเรียนบ้านในห้วย ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมคือ 2.67 คิดเป็นร้อยละ 89.12 อยู่ในระดับดี ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้คือร้อยละ 80 4.3) ผลการประเมินด้านความยั่งยืน โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรม การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการของนักเรียนโรงเรียนบ้านในห้วย ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมคือ 13.12 คิดเป็นร้อยละ 87.48 ผลการประเมินอยู่ระดับดีเยี่ยม ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4.4) ผลการประเมินด้านการถ่ายทอดส่งต่อ โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้จากโครงการไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมคือ 3.68 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 ขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ สามารถอภิปรายผลตามประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วยมีความต้องการจำเป็น วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นักเรียนและชุมชน ความชัดเจนของเป้าหมายยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม กิจกรรมที่จัดในโครงการมีความเหมาะสม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจมีสาเหตุมาจาก โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วยตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง ที่มีความต้องการให้บุตรหลานได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพชุมชนชน มีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน และการดำเนินงานตามโครงการสามารถที่จะตอบสนองนโยบายของต้นสังกัด ที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธร รมที่งดงาม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับโครงการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการและสรุปผลของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ มีความสอดคล้องกับกิจกรรม ทั้งนี้จะต้องทำการระบุให้ชัดเจนว่าจะทำการประยุกต์กับกิจกรรมใดในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายในส่วนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้และการนำทักษะที่ได้จากโครงการไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้อง นั้นจะต้องมีการกำหนดไว้อย่าชัดเจน เพื่อความสะดวกต่อการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอลดา แถวโพธิ์ (2563) ที่พบว่า ผลการประเมินด้านบริบท มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า บุคลากรโรงเรียนบ้านในห้วยมีความพร้อมในการดำเนินโครงการดำเนินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย แต่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนของการเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามาให้ความรู้เพิ่มเติมกับนักเรียน สถานที่ของโรงเรียนมีความพร้อมในการดำเนินงานตามโครงการ และงบประมาณที่จัดสรรให้กับโครงการมีความเหมาะสมเพียงพอ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ครู บุคลากร และผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถใช้พื้นที่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีได้ดี เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด แต่ในบางกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความชำนาญ ต้องอาศัยการประสานความช่วยเหลือจากวิทยากรที่มีความชำนาญในพื้นที่มาให้ความรู้กับนักเรียน งบประมาณมีความเหมาะสมเพียงพอจากการเปรียบเทียบกับงบประมาณของโครงการในปีที่ผ่านมา การสำรวจอุปกรณ์ที่มีอยู่แต่เดิม และการขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกมาในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม นอกจากนี้การเบิกจ่ายที่ทำได้สะดวกรวดเร็วทำให้การดำเนินโครงการสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนของการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารดา จิตต์อำมาตย์ (2560) ที่พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินด้านขั้นตอน โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การวางแผน การดำเนินงานและการนิเทศติดตามและประเมินผลของโครงการทำได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโครงการและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจมีสาเหตุมาจากโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้มีการวางแผนและกำหนดแนวทางพร้อมทั้งประชุมชี้ขั้นตอนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้คณะทำงานทราบอย่างชัดเจน ทั้งให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอน เมื่อพบข้อผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ จะนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธกิจ ถาวรเกษตร (2563) ที่พบว่า ผลการประเมินขั้นตอนในภาพรวมตัวชี้วัดอยู่ในระดับ มากที่สุด

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ พบว่า

4.1) ผลการประเมินด้านผลกระทบ โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลังเสร็จสิ้นโครงการ ผู้มีส่วนได้เสีย

ในโครงการได้รับความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจในการดำเนินโครงการ ได้สร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ และเกิดจิตสำนึกในการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างกับผู้เรียน แต่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนของการได้รับคำชื่นชมและรางวัลย์จากการที่บริหารโครงการจนประสบความสำเร็จ ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการมีผลการประเมินตัวเองในด้านผลกระทบ โดยคิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความจำเป็นที่จะต้องค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามโครงการ ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีการเสริมสร้างพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกบรรจุไว้ตามกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ และการดำเนินงานตามโครงการยังเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นถึงความสำคัญในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีการนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตชัย ทองปาน (2564) ที่พบว่า ผลการประเมินด้านผลกระทบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2) ผลการประเมินด้านประสิทธิผล โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมคือ 22.55 คิดเป็นร้อยละ 84.56 ผลการประเมินทักษะในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการของนักเรียนโรงเรียนบ้านในห้วย พบว่า นักเรียนมีทักษะอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับได้แก่ ทักษะในการปลูกพืชผักปลอดสารพิษ ปลูกพืชในลูกท่อซีเมนต์ บริหารจัดการเงิน และการทำไม้กวาดก้านมะพร้าว และทักษะที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ ได้แก่ ทักษะในการเลี้ยงปลาดุก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 มีการให้ความรู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน และจากการที่นักเรียนได้เรียนรู้กิจกรรมจากการปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ทั้งในส่วนของความรู้และทักษะที่เกิดจากการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสมบัติ ศรีไสย (2564) ที่พบว่า อยู่ในระดับมาก

4.3) ผลการประเมินด้านความยั่งยืน โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการของนักเรียนโรงเรียนบ้านในห้วย ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมคือ 13.12 คิดเป็นร้อยละ 87.48 ผลการประเมินอยู่ระดับดีเยี่ยม ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับชั้นพบว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ 15.00 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ตามมาด้วย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 ได้เสริมสร้างให้ผู้เรียนเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตบนหลักของสามห่วงสองเงินไข ทั้งยังได้นำเอาหลักการดังกล่าวมาสอดแทรกเป็นเนื้อหาหนึ่งของกิจกรรมต่างๆ ในโครงการ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจหลักของสามห่วงสองเงื่อนไขไปพร้อมกับการทำกิจกรรมตามโครงการ จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันจนสามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสมบัติ ศรีไสย (2564) ได้ทำการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ โดยใช้ CIPPIEST Model ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินความยั่งยืนของโครงการอยู่ในระดับมาก

4.4) ผลการประเมินด้านการถ่ายทอดส่งต่อ โครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ หลังเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้จากโครงการไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักเรียนได้นำความรู้จากกิจกรรมทำไม้กวาดจากก้านมะพร้าวไปถ่ายทอดให้กับผู้ปกครอง ได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่นักเรียนให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในโครงการไปขยายผลให้กับผู้ที่มีความสนใจต่อได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตชัย ทองปาน (2564) ที่พบว่า ผลการประเมินด้านขั้นตอนและความยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินโครงการส่งเสริมชีวิตบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านในห้วย ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การประเมินรูปแบบซิปเปี้ยสท์ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1) ด้านบริบท ควรมีการระบุเป้าหมายของโครงการให้มีความชัดเจน โดยการระบุให้เป้าหมายของโครงการสามารถวัดและประเมินผลได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสะดวกในการวัดและประเมินผลโครงการ

1.2) ด้านปัจจัยนำเข้า ควรมีการสำรวจกิจกรรมที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางและทำการเชิญวิทยากรหรือปราชญ์ชาวบ้านที่มีทักษะความชำนาญมาให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นกับนักเรียนเข้าร่วมโครงการ และมีการขอความอนุเคราะห์เรื่องงบประมาณไปยังองค์กรภายนอก เพื่อใช้ในการขยายกิจกรรมตามโครงการให้มีความหลากหลายขึ้น

1.3) ด้านขั้นตอน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินการดำเนินโครงการผ่านการประเมินตามสภาพจริง รวมทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้กำหนดเป็นความต้องการของชุมชนเพื่อนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมในปีถัดไป

1.4) ด้านผลผลิต

1.4.1) ด้านผลกระทบ ควรการให้รางวัลย์หรือคำชมกับครูผู้รับผิดชอบโครงการและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการที่สามารถดำเนินโครงการจนสำเร็จลุล่วงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการดำเนินโครงการในปีถัดไป

1.4.2) ด้านประสิทธิผล ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนในระดับชั้นที่สูงกว่าได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการให้กับนักเรียนที่อยู่ระดับชั้นต่ำกว่า เพื่อเป็นการสร้างสรางความรู้ความเข้าใจและทักษะของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น

1.4.3) ด้านความยั่งยืน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สังเกตุและประเมินคุณสมบัติที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการ เพื่อความต่อเนื่องในการวัดและประเมินผล
และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

1.4.4) ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ ควรมีการถ่ายทอดผลสำเร็จของโครงการไปยังชุมชน โดยการจัดทำเป็นรายงานแบบสรุปหรือสารสนเทศในแบบต่างๆ ให้ชุมชนได้ทราบถึงความสำเร็จในการดำเนินโครงการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

2.1) ในการเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย หากกลุ่มประชากรมีจำนวนที่เหมาะสมควรใช้เครื่องมือที่มีเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณเพื่อให้เกิดความสะดวกและครอบคลุมในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2) ในการประเมินโครงการ หากบริบทของกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มแง่มุมในการประเมินโครงการให้มีความกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชารดา จิตต์อำมาตย์. (2560). **การประเมินโครงการสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนเหล่าฝ้ายผดุงวิทย์จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

ปรียานุช พิบูลสราวุธ. (2551). **การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.

พรสมบัติ ศรีไสย. (2562). **การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ โดยใช้ CIPPIEST Model.** ขอนแก่น : โรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่.

พิสณุ ฟองศรี. (2553). **เทคนิควิธีการประเมินโครงการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: พรอพเบอร์ตี้พริ้นต์.

ยุทธกิจ ถาวรเกษตร. (2563). **รายงานการประเมินโครงการพัฒนาขั้นตอนเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดบ่อพระอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2562.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,

รัตนะ บัวสนธ์. (2556). **การประเมินผลโครงการ การวิจัยประเมินผล.** กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์จำกัด.

โรงเรียนบ้านในห้วย. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านในห้วย.** ชุมพร: โรงเรียนบ้านในห้วย.

อรวรรณ ป้อมดำ. (2561). **การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** ลพบุรี: งานวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ. ปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.

อนันตชัย ทองปาน. (2564). **การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพด้านการอ่าน การเขียน และคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบ CIPPEST.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไอลดา แถวโพธิ์. (2563). **การประเมินโครงการ : โครงการศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนวัดไร่ขิง (สุนทรอุทิศ).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ED-016

ความท้าทายของการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ: ถอดประสบการณ์นักเรียนทุนเสมอภาคในจังหวัดปทุมธานี

The Challenges of Students Dropping out During Compulsory Education: Lessons Learned of the Life Experiences of Students Equitable Fund in Pathum Thani Province

ณภัทร ชมธนานันท์ Napat Chomthananan[1]
พร้อมพิไล บัวสุวรรณ Prompilai Buasuwan[2]

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสบการณ์เส้นทางความท้าทาย นักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันต้องหลุดจากระบบการศึกษา ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ 2) เพื่อถอดประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันต้องหลุดจากระบบการศึกษา ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ และเสนอแนะแนวทางการออกแบบหรือผลักดันมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักคือ คือ นักเรียนที่ลาออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับและได้รับทุนเสมอภาค จำนวน 3 คน (ชาย 1 คน,หญิง 2 คน) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์พบข้อค้นพบ 2 ประการ คือ 1) สาเหตุที่ส่งผลต่อการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับของผู้ให้ข้อมูลหลักคือ สาเหตุด้านตนเอง นักเรียนต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม และเกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ ตั้งครรภ์ ต่อมาสาเหตุด้านเศรษฐกิจ บ้านฐานะยากจนเศรษฐกิจและรายได้ต่ำ ต่อมาสาเหตุด้านครอบครัว ครอบครัวไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการเรียน ไม่มีความเอาใจใส่ในนักเรียน และสาเหตุจากสถานศึกษา ที่ไม่ได้มีการติดตามนักเรียนในเรื่องผลการเรียน และ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อช่วยเหลือการออกกลางคันของนักเรียน ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ คือ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษาในการแก้ไขผลการเรียนให้ผ่าน และการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพให้กับนักเรียน

คำสำคัญ: การออกกลางคัน, สาเหตุการออกกลางคัน, ทุนเสมอภาค

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the life experiences of students benefiting from equitable funds who dropped out during compulsory education, and (2) to understand the life experiences of these students and to promote and assist them in continuing their studies. The data used for analysis and conclusions were obtained from in-depth interviews with 3 individuals (1 male and 2 females). The research found two key findings. First, there were personal causes such as the need for social recognition, early sexual activity and pregnancy prevention, and child marriage; economic causes such as economic hardship and low income; family causes such as lack of family support or empathy for students; and school causes such as inadequate academic performance monitoring. Second, suggestions for guidelines to help students who drop out before completing compulsory education include receiving assistance from the educational institution they dropped out of to complete their compulsory education, particularly in terms of improving academic results and promoting life and career skills for students.

Keywords: Dropout, Cause of dropout, Equitable Education Fund

[1] นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (หมายเลขโทรศัพท์ 0855829546 และ E-mail : jibkung25@gmail.com)

[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

การศึกษาเป็นหนึ่งในความต้องการและสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ สังคมใดก็ตามสามารถบรรลุความก้าวหน้าได้ก็ต่อเมื่อได้รับการศึกษาเท่านั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่มนุษย์เรานั้นควรมีกันทุกคนและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญมากในชีวิตประจำวันมันเหมือนคำพูดที่ว่าการเรียนรู้การศึกษานั้นก็เหมือนชีวิตเราและชีวิตก็เหมือนกับการศึกษาเช่นเดียวกัน เพราะทั้งชีวิตเราสามารถใช้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้และนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในชีวิตของเราเองการเรียนของคนเรานั้นเริ่มตั้งแต่เกิดมาแต่การศึกษาและเรียนรู้จริงๆ นั้นจะเริ่มก็ต่อเมื่อเราเริ่มมีพัฒนาการถึงไวที่เรียนรู้หลังจากที่เกิดมานั้น และตลอดชีวิตเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอดมันจึงทำให้รู้ว่าการศึกษาที่จริงแล้วมันมีความสำคัญต่อชีวิตของเราคนเราทุกคนนั้นต้องการ การศึกษาเพื่อที่จะได้เรียนรู้อยู่ในชีวิตประจำวันเพราะการศึกษาช่วยให้เรารู้ว่าเราควรจะพัฒนาตัวเองเพื่อที่จะใช้ชีวิตในแต่ละวันปรับการใช้ชีวิตให้เหมาะสมและเข้ากับคนอื่นได้ และไม่เป็นภาระของสังคมการศึกษานอกจากจะช่วยให้มีความรู้แล้วยังช่วยให้รู้จักเข้าสังคมและพัฒนาตัวเองเพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในหลายๆ ด้านจะได้พัฒนาทั้งบุคคลและประเทศชาติต่อไป

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ ในหมวดที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนาธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ต้องการที่จะให้เด็กไทยทุกคนได้เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ปี และเข้ารับการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี ที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึง ดังนั้นตามรัฐธรรมนูญปี 2550 ทุกคนจึงมีสิทธิเรียนโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และหากรัฐบาลใดจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายให้มากกว่านั้นก็ได้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การออกกลางคันเป็นปัญหาสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศที่ต้องเร่งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนทำให้เกิดความสูญเปล่าของงบประมาณในการจัดการศึกษา ถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้ทุ่มเทให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาผู้เรียนออกกลางคันแล้วก็ตาม แต่ในปัจจุบันปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนก็ยังไม่หมดไปทำให้ผู้ปกครองและนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่พร้อมที่จะเรียนให้จบ และยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลทำให้นักเรียนออกกลางคันและถ้าหากไม่มีการควบคุมปัจจัยเหล่านั้นให้คงที่แล้วก็เชื่อว่าอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นก็จะยังคงมีอยู่และมีจำนวนมากยิ่งขึ้น โดยข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ในปีการศึกษา 2565 พบว่า ยังมีเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ที่ต้องติดตามค้นหาให้กลับเข้ามาสู่ระบบการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 28,134 คน โดยการดำเนินงานติดตามค้นหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ณ วันที่ 21 เมษายน 2565 พบข้อมูลที่สำคัญดังนี้ จำนวนเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันที่ติดตามแล้วพบตัว จำนวน 26,177 คน แบ่งเป็น กลับเข้าระบบการศึกษา จำนวน 1,108 คน ยังไม่กลับเข้าระบบการศึกษา จำนวน 25,069 คน เด็กที่ติดตามแล้วไม่พบตัว จำนวน 1,344 คน และอยู่ในระหว่างกำลังติดตาม จำนวน 613 คน

ในปัจจุบันกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 54 วรรคหก เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู ในมาตรา 5(2) กำหนดให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนเงินและค่าใช้จ่ายให้แก่เด็กและเยาวชนซึ่งขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส และผู้ด้อยโอกาส จนสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 เป็นต้นมา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)จึงร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กระทรวงมหาดไทย และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินโครงการจัดสรรเงินอุดหนุนนักเรียนยากจนพิเศษแบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfer : CCT) โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลนักเรียนจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ประเภทความด้อยโอกาส “ยากจน” เข้าสู่ระบบปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจนเพื่อสนับสนุนการจัดสรรเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไขแก่นักเรียนยากจนพิเศษ (นักเรียนทุนเสมอภาค) ทั่วประเทศตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของครอบครัว บรรเทาอุปสรรค

การมาเรียน และสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถส่งเสริมทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ และพัฒนาการของนักเรียนที่สอดคล้องตามความถนัดและความต้องการตามศักยภาพเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา

โรงเรียน ก.(นามสมมติ) ปัจจุบันเป็นโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล 2 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 327 คน โดยย้อนไปในปีการศึกษา 2565 มีนักเรียนที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับจำนวน 18 คน จากทั้งหมด 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.29 ซึ่งในกลุ่มนักเรียนที่ไม่จบนั้น มีนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคต่อเนื่องตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา จำนวน 3 คน แต่ต้องออกก่อนกลางคันด้วยสาเหตุต่างๆ ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงจุด pain point หรือจุดที่เจ็บปวดให้ต้องออกกลางคันจากระบบการศึกษา ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาค ทั้งที่ตนเองได้รับโอกาสทางการศึกษา และความช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อหาสาเหตุของการออกกลางคันจากระบบการศึกษา ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคในจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสบการณ์เส้นทางความท้าทาย นักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันต้องหลุดจากระบบการศึกษาก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

2. เพื่อถอดประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันต้องหลุดจากระบบการศึกษา ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ และเสนอแนะแนวทางการออกแบบหรือผลักดันมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลักและวิธีเลือกผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับงานวิจัยนี้ ได้มาจากการที่ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการ คือ นักเรียนที่เคยได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 3 คน (เพศชาย 1 คน เพศหญิง 2 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์เส้นทางความท้าทาย นักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันต้องหลุดจากระบบการศึกษาก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ และเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ศึกษาต่อหลังจากการศึกษาภาคบังคับ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกกลางคันของนักเรียนทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

2. นำผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้อง (Keyword) ดังกล่าว มาสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจะครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพ ฐานะของครอบครัวในอดีตและปัจจุบัน ประสบการณ์ระหว่างการศึกษาอยู่ก่อนที่จะตัดสินใจหยุดเรียนก่อนจบการศึกษาภาคบังคับแม้ว่าจะรับทุนเสมอภาค และการวางแผนในการกลับมาเข้ารับการศึกษาต่อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียน ก. โรงเรียนขยายโอกาสแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เพื่อติดต่อขอข้อมูลผู้เรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ โดยการขอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู อาจารย์ที่เคยเป็นครูผู้สอนหรือเคยเป็นครูประจำชั้นของผู้เรียนที่ เช่น ข้อมูลติดต่อ ได้แก่ ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้

2. ติดต่อนักเรียนเรียนที่ได้ข้อมูลจากสถานศึกษา เรียกว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลหลัก เช่น สถานภาพ ฐานะของครอบครัวในอดีตและปัจจุบัน ประสบการณ์ระหว่างการศึกษาอยู่ ก่อนที่จะตัดสินใจหยุดเรียนก่อนจบการศึกษาภาคบังคับแม้ว่าจะรับทุนเสมอภาค และการวางแผนในการกลับมาเข้ารับการศึกษาต่อ

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลซ้ำจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Member Checking) โดยผู้วิจัยได้สรุปเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลได้ให้สัมภาษณ์ได้ยืนยันความถูกต้องระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ ไปให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลว่าตรงกับที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัยไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยาของโคไลซี่ (1978) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยอ่านบทสัมภาษณ์ที่ถอดความแล้วหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริงในภาพรวมของการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

2. ผู้วิจัยทบทวนแต่ละข้อความในทุกหน้าอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เข้าใจถึงนัยสำคัญของเนื้อเรื่อง และดึงข้อความหรือประโยคสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยทำความเข้าใจตามนัยสำคัญของเนื้อหา และกำหนดความหมาย ในแต่ละข้อความหรือประโยคจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแต่ละประโยคอาจมีความหมายได้มากกว่าหนึ่งประเด็น

4. ผู้วิจัยกำหนดความหมายของกลุ่มคำที่เป็นประเด็นหลักของเรื่อง (themes) และประเด็นย่อย (Sub-themes) ที่อยู่ภายในความหมายเดียวกันกับประเด็นหลัก

5. ผู้วิจัยรวบรวมข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การตัดสินใจออกกลางคัน มาเขียนอธิบายถึงประเด็นหลักและประเด็นย่อยต่าง ๆ ที่ค้นพบ

6. ผู้วิจัยเขียนอธิบายเกี่ยวกับประสบการณ์การตัดสินใจออกกลางคันจากข้อค้นพบที่ครอบคลุมทั้งประเด็นหลัก และประเด็นย่อยต่าง ๆ ที่ค้นพบ ได้แก่ 1) เส้นทางความ ท้าทาย ประสบการณ์ของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ และ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อช่วยเหลือไม่ให้ออกกลางคันของนักเรียน ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

7. ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง (member check)

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เส้นทางความ ท้าทาย ประสบการณ์ของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

ประสบการณ์ระหว่างกำลังศึกษาอยู่

จากการศึกษาประสบการณ์ระหว่างกำลังศึกษาอยู่ของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า ระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่นั้นทุกคนนั้นมีเพื่อนที่สนิทกัน ที่ทำให้อยากมาโรงเรียน แต่เมื่อเพื่อนที่เคยสนิท ย้าย ลาออก ไป ทำให้ขาดแรงจูงใจในการมาเรียน รู้สึกเหมือนอยู่คนเดียว ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล เช่น

“หนูรู้สึกเหมือนตัวคนเดียว ไม่มีใครเล่นด้วย และเพื่อนๆก็ชอบแกล้ง เพราะด้วยรูปร่างของหนู ตัวเล็ก ผอมบาง เลยทำให้ไม่อยากมาโรงเรียนค่ะ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลอีก 2 คน ให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางแตกต่างกัน

“หนูมีความสุขที่ได้มาโรงเรียน มีเพื่อน มีรุ่นพี่ที่สนิทกันหลายคน เวลาที่ไม่มีเงิน หรือเงินไม่พอกิน เพื่อน หรือรุ่นพี่ก็จะจ่ายเงินให้ หรือเลี้ยงหนูเลย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

“ผมรู้สึกเฉยๆ มาโรงเรียนไปตามหน้าที่ เพราะมาตั้งแต่เด็ก มีเพื่อนสนิทนะ แต่ผมก็ไม่ได้อะไรวันไหนที่ขี้เกียจก็ไม่ไปส่วนใหญ่ผมก็จะขี้เกียจมาโรงเรียน แต่ยายก็ไม่ได้ว่าอะไรเวลาเห็นผม อยู่บ้าน มีถามว่าเป็นอะไร ผมก็ตอบแค่ว่าไม่สบาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

จากข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลในด้านประสบการณ์ระหว่างศึกษาอยู่พบว่า ประสบการณ์หลักๆ ที่เป็นจุดร่วมของผู้ให้ข้อมูลคือ เรื่องเพื่อน สังคมภายในโรงเรียนที่มีผลทำให้มีความรู้สึกไม่อยากเรียน ปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนไม่ได้

เป้าหมาย/ความฝันระหว่างศึกษาอยู่

จากการศึกษาเป้าหมาย/ความฝันระหว่างศึกษาอยู่ของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า ทุกคนต่างมีเป้าหมาย/ความฝันแตกต่างกันไประหว่างที่ศึกษาอยู่ ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ผมไม่มีความฝัน ไม่มีเป้าหมายในการเรียน หรืออยากทำงานอาชีพอะไรเลย รู้แค่ว่าในทุกวันต้องมาที่โรงเรียน เรียนบ้างไม่เรียนบ้างในแต่ละวัน แต่มีช่วยเหลืองานกิจกรรมภายในโรงเรียนอยู่บ้าง เพราะที่นี่เป็นพี่มัธยมต้องนำน้องๆประถมศึกษา แต่ผมไม่มีความคิดอยากทำอะไร แค่อยากทำอะไรและมันได้เงินเท่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลอีก 2 คน ให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางแตกต่างกันกับคนแรก

“จริงๆ หนูความฝันว่าอยากมีอาชีพเป็นหมอ จะได้มาดูแลรักษาแม่และคนที่บ้านได้ และมีอีกหนึ่งความฝันคืออยากเปิดร้านคาเฟ่แมว เพราะชอบแมวมาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“หลังที่หนูจบจากโรงเรียนนี้ หนูคิดไว้ว่าอยากทำงานเกี่ยวกับบัญชี เพราะมีน้าทำบัญชี มองเห็นแล้วรู้สึกว่าเขามีการงานที่มั่นคง ได้แต่งตัวดีๆ ใช้ชีวิตไม่ได้ลำบาก สามารถหาเลี้ยงครอบครัวได้ด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

จะเห็นได้ว่าข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลนั้นมีจุดร่วมร่วมกันคือรู้ว่าสาเหตุด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่สำคัญทุกคนมีความฝันที่อยากมีชีวิตที่มั่นคง รู้ว่าการที่มีอาชีพที่ดีจะทำให้สามารถช่วยเหลือคนในครอบครัวได้ ทำให้มีชีวิตสุขสบาย และเลี้ยงดูครอบครัวได้

สาเหตุของการออกกลางคันแม้จะได้รับทุนเสมอภาค

จากการศึกษาสาเหตุของการออกกลางคันแม้จะได้รับทุนเสมอภาคของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกลางคันคือ สาเหตุด้านตนเอง ที่ผู้ให้ข้อมูลไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ ส่วนสาเหตุรองลงคือด้านเศรษฐกิจ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้เป็นปัญหาสำคัญที่ทำเด็กออกกลางคัน ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“เวลาผมได้ทุนมา ผมเอาไปให้ยายครับ ผมว่าเงินมันเยอะ ก็เอาไปให้ยายทุกเทอม แต่ช่วงโควิดที่ผ่านมา พี่ผมไม่ได้ส่งเงินมาเหมือนเดิม เขาก็ลำบาก ยายก็ไม่ได้อะไร ผมไม่มีเงินไปโรงเรียนก็เลยไม่ได้ไปโรงเรียนเลยครับ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ได้เพิ่มเติมสาเหตุที่ออกกลางคัน ดังข้อมูลต่อไปนี้

“เพื่อนตอน ป.6 ที่เคยเรียนด้วยกัน เขาไม่ได้เรียนต่อแล้ว ไปอยู่ที่อื่น พอเปิดเทอม ม.1 ก็เพิ่งรู้ไม่สนิทกับใคร เรียนก็ยากขึ้น ผมเลยไม่อยากเรียนแล้ว ไม่สนุก มาก็อยู่ตัวคนเดียว” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลอีกท่านก็แสดงให้เห็นถึงปัญหาเดียวกับที่ผู้ให้ข้อมูลคนแรกพบเจอ

“ที่หนูหยุดเรียนไปเพราะเพื่อนที่หนูสนิทมันไม่มาโรงเรียน มันไปกับผู้ชาย ธรรมดาก็คบกับมันอยู่แค่สองคน พอมันไม่มา หนูก็ไม่อยากมาเรียน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลอีกท่านหนึ่งบอกสาเหตุที่เป็นปัญหาวัยรุ่นในสังคมไทยมานาน คือการตั้งครรภ์

“ที่หนูต้องออกกลางคัน เพราะมีความผิดพลาดทางเทคนิคนิดหน่อย คือ หนูท้อง หนูกินยาคุมตลอดนะ แต่ไม่รู้ว่ามาได้ไงเหมือนกันค่ะ ตอนแรกหนูไม่ได้สังเกตตัวเองค่ะ แต่คนรอบข้างทั้งนอกโรงเรียนในโรงเรียนทักกันหมดเลย เลยไปซื้อที่ตรวจครรภ์มา ก็เลยรู้ว่าหนูท้อง ซึ่งรู้ก็ตอนจะเข้าห้าเดือนแล้วค่ะ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

จะเห็นได้ว่าสาเหตุของการออกกลางคัน แม้จะได้รับทุนเสมอภาคนั้น แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะได้รับทุนเสมอภาค แต่ด้วยเหตุผลความจำเป็นส่วนตัว และสภาพแวดล้อมของแต่ละคนนั้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจลาออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ แม้ว่าจะได้รับทุนเสมอภาค

ความคาดหวังและอิทธิพลของครอบครัว

จากการศึกษาความคาดหวังและอิทธิพลของครอบครัวของนักเรียนที่การออกกลางคันแม้จะได้รับทุนเสมอภาคก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า ครอบครัวล้วนมีอิทธิพลกับนักเรียน หากครอบครัวสร้างแรงจูงใจ หรือมีความเอาใจใส่ ที่จะช่วยเหลือไม่ให้นักเรียนออกกลางคันเต็มตามศักยภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

“ยายผมตอนที่ครูมาบอกยายว่าผมไม่จบพร้อมรุ่นนะ ยายก็ต่อว่าบ้างเล็กน้อย เพราะมันต่อหน้าครู แต่พอถึงเวลาก็เฉยๆ นะที่ผมไม่วุฒิการศึกษา ไม่ได้ไปบอกพ่อและแม่ผมนะว่าผมเรียนไม่จบ เพราะว่าแกก็เรียนน้อย ไม่ค่อยจะไม่รู้หนังสือเหมือนกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

“ไม่มีใครว่าอะไรหนู ทุกคนเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งบ้านแฟน บ้านหนู ก็บอกแค่ว่าถ้าลูกโตขึ้น อยากจะกลับไปเรียนก็แล้วแต่ แต่ตอนนี้ต้องเลี้ยงลูกตัวเองไปก่อน เพราะไม่มีใครเลี้ยง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“แม่ไม่พอใจ และต่อว่าหนูหลายอย่างเลยค่ะ แต่ดีว่าน้องแม่ก็เรียนไม่จบจากที่นี่เหมือนกัน หนูเลยย้อนเขากลับ เขาเลยเบาลง หนูก็ไม่รู้จะทำยังไงเลย ตอนนั้น ส่วนย่าเขาไม่รู้จะว่ายังไงค่ะ บอกให้หนูไปเคลียร์ ไปเอาใบวุฒิมาให้ได้ ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

จากความคิดเห็นของครอบครัว จะเห็นได้ว่าในแต่ละครอบครัวมีความเข้าใจให้กับนักเรียนที่ออกกลางคันแตกต่างกันไป เพราะสาเหตุเกิดจากตัวนักเรียนเอง ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว นักเรียนไม่ได้การดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

การกลับเข้ารับการศึกษาต่อในอนาคต

จากการศึกษาการวางแผนในการกลับเข้ารับการศึกษาต่อในอนาคตของผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่จะนึกถึงในส่วนของการศึกษานอกระบบแทน ที่มีความยืดหยุ่นของเวลา เรียนเพื่อต้องการวุฒิไปสมัครงาน ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“ผมมีเข้าไปคุยกับทาง กศน. มาแล้ว เขาแนะนำให้กลับไปขอใบ ปพ.1 มา ไว้เทียบวิชาที่สามารถเทียบได้ จะได้ลดระยะเวลาในการเรียนลง เพื่อให้ได้วุฒิ ม. 3 ไวขึ้น ผมขอใบมาแล้วครับ แต่ไปไม่ทันในปีนี้ ปีหน้านั่นละ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

“หนูยังไม่ได้คิดเลย เลี้ยงลูกก่อนค่ะ แต่เห็นเพื่อนๆเรียนจบ ไปต่อที่อื่นมีเพื่อนเยอะๆ หนูก็อยากกลับไปเรียนอยู่เหมือนกัน แต่หนูติดที่หนูมีลูกจริงๆ ไม่มีใครเลี้ยงให้ ทุกคนก็ต้องทำงานหาเงิน แฟนก็ยังเป็นทหารอยู่” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“หนูอยากเรียนต่อค่ะ หนูเคยขอเข้าไปแก้ผลการเรียนที่ยังไม่ผ่านครั้งหนึ่ง แต่ก็ไม่ผ่านสักที เลยคิดว่าจะไปต่อ กศน.” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

จากข้อมูลการวางแผนในการกลับเข้ารับการศึกษาต่อในอนาคตของนักเรียนแต่ละคน จะเห็นว่าทุกคนล้วนมีความต้องการเข้ารับการศึกษาต่อหากมีโอกาส

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อช่วยเหลือการออกกลางคันของนักเรียน ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

จากการศึกษาประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนที่ออกลางคัน ซึ่งสามารถสะท้อนได้เป็นแนวทาง ดังนี้

การได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษา

จากปัญหาการออกกลางคันจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ปัญหาด้านพฤติกรรมที่เกิดจากตัวนักเรียนเอง ปัญหาด้านเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาการเงิน ที่ทำให้นักเรียนต้องออกลางคันไป ซึ่งหากเขาได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษา อาจจะทำให้เขาไม่ต้องออกกลางคันได้ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“หนูอยากให้ทางโรงเรียนช่วยเด็กผู้หญิงที่ท้อง ไปโรงเรียนหนูก็อายที่ท้องโต อย่างหนูมันผิดพลาดทางเทคนิคจริงๆ อาจจะให้เป็นรูปแบบใบงาน หรืออะไรก็ได้ผ่านออนไลน์ หนูก็พร้อมทำนะ เพราะหนูอยากมีวุฒิไว้ใช้ในการสมัครงานในอนาคต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“หนูอยากให้โรงเรียนช่วยเหลือในการแก้ไขผลการเรียนวิชาที่ไม่ผ่านให้ง่ายกว่านี้ หนูเข้าเรียนตลอดนะ แต่ยอมรับว่าภาระงานที่ครูให้ในบางวิชานั้น หนูเอาแค่เกรด 1 ก็ได้นะคะตามจริง ครูบางคนหนูก็ไม่กล้าเข้าหาเพื่อขอแก้ไขผลการเรียน เข้าไปก็ถูกต่อว่าในเรื่องที่ผ่านๆ มา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 8 พฤศจิกายน 2566)

“ผมการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพเยอะๆ แทน การเรียนรู้แต่ในห้องเรียน เพราะตัวเองรู้สึกว่าการไปโรงเรียนในทุกๆ วันนั้นเหมือนเรียนไปวันๆ ไม่ได้รู้สึกอยากทำอาชีพ หรือมีความฝันในการจะทำอะไรต่อ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 27 กันยายน 2566)

จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษาในการช่วยให้จบการศึกษาภาคบังคับ เพราะรู้ว่าการมีวุฒิการศึกษานั้นสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความท้าทายของการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับของนักเรียนทุนเสมอภาคในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งสามารถสะท้อนผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็น 2 ประเด็นหลัก 1) เส้นทางความท้าทายของการออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ และ 2) แนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนที่ออกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เส้นทางความ ท้าทาย ประสบการณ์ของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

ประสบการณ์ระหว่างกำลังศึกษาอยู่

จากการศึกษาประสบการณ์ระหว่างกำลังศึกษาอยู่ของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักมีจุดร่วมที่เหมือนกันคือการมีเพื่อนที่สนิทกัน ที่ทำให้อยากมาโรงเรียน แต่เมื่อเพื่อนที่เคยสนิท ย้าย ลาออก ไป ทำให้ขาดแรงจูงใจในการมาเรียน รู้สึกเหมือนอยู่คนเดียว ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ ดิสสร (2557) ที่กล่าวว่า สภาวะหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เด็กนักเรียนปรับตัวเข้ากับครูและเพื่อนไม่ได้ และการปฏิสัมพันธ์ระหวางนักเรียนกับนักเรียนไม่ดี ส่งผลให้เป็นสาเหตุที่ทำให้เด็กออกกลางคัน

เป้าหมาย/ความฝันระหว่างศึกษาอยู่

จากการศึกษาเป้าหมาย/ความฝันระหว่างศึกษาอยู่ของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า ทุกคนต่างมีเป้าหมาย/ความฝันแตกต่างกันไประหว่างที่ศึกษาอยู่ จุดร่วมร่วมกันคือรู้ว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่สำคัญทุกคนมีความฝันที่อยากมีชีวิตที่มั่นคง รู้ว่าการที่มีอาชีพที่ดีจะทำให้สามารถช่วยเหลือคนในครอบครัวได้ ทำให้มีชีวิตสุขสบาย และเลี้ยงดูครอบครัวได้ แต่ยังมีนักเรียนบางคนไม่มีเป้าหมาย/ความฝันระหว่างที่ศึกษาอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ภริณ ธนะโชติภน และ เพ็ญณี แนรอท (2564) ศึกษาพบว่าการที่ตัวผู้เรียนไม่มีเป้าหมาย/ความฝันระหว่างศึกษาอยู่ เป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักเรียนออกกลางคันได้

สาเหตุของการออกกลางคันแม้จะได้รับทุนเสมอภาค

จากการศึกษาสาเหตุของการออกกลางคันแม้จะได้รับทุนเสมอภาคของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ผู้วิจัยพบว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำให้นักเรียนออกกลางคันแบ่งได้เป็น 4 ประเด็นดังนี้

1. สาเหตุด้านตนเอง การที่ผู้ให้ข้อมูลตัดสินใจออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับอาจเพราะด้วยวัยของนักเรียนที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม และเมื่อไม่ได้รับการเป็นที่ยอมรับในบางคนอาจเลือกแสดงพฤติกรรมเรียกร้องความสนใจด้วยพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ นักเรียนมักจะคบหากับเพื่อนที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน ชวนกันพูดคุยในขณะเรียน ไม่สนใจเรียน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน หนีเรียน และหนีออกจากบ้าน หรือเลือกที่เอาตัวเองออกมาจากระบบการศึกษา ซึ่งสอดกล้องกับ พรพิมล เจียมนาครินทร์ (2539) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของวัยรุ่นเป็นวัยที่รักและต้องการเพื่อนมาก อยากอยู่กับเพื่อนมากกว่าอยู่ที่บ้าน เชื่อฟังเพื่อนมากกว่าพ่อแม่ เลียนแบบซึ่งกันและกันทั้งด้านการแต่งกาย การพูดจา การแสดงพฤติกรรมต่างๆ เนื่องจากต้องการให้เพื่อนในกลุ่มยอมรับการเป็นสมาชิกของกลุ่มมีสาเหตุซึ่งเกิดจากการมีเพศสัมพันธ์หรือตั้งครรภ์ หรือมีคู่สมรสในวัยเรียน

2. สาเหตุด้านเศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนโดยพื้นฐานแล้วบ้านฐานะยากจนเศรษฐกิจและรายได้ต่ำ แน่นอนว่าต้องออกไปทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้ปกครองในการหาเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่งผลกระทบต่อการเรียน ขาดเรียน และเรียนไม่ทันเพื่อน การได้รับทุนเสมอภาคนั้นถือว่าเข้ามาเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กยากจนและด้อยโอกาสได้อย่างเสมอภาค แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่เพียงพอ ควรพิจารณาด้านการเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนผู้เรียนที่มีความยากจน หรือจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มเติมให้กับผู้เรียนอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีความยากจน หรือยากจนพิเศษ เพื่อเป็นการขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียนกลุ่มนี้ให้มากขึ้น สอดคล้องกับ เบญจลักษณ์ ลอยนอก (2556) ที่ว่าโรงเรียนยังไม่มีทุนสนับสนุนที่เพียงพอในเรื่องนี้ ทางภาครัฐต้องให้ความสำคัญในเรื่องของทุนการศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ที่พื้นฐานทางครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่ค่อนข้างขาดแคลน สาเหตุประเด็นที่สองคือนักเรียนขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนนักเรียนด้วยกัน ส่งผลกระทบทำให้นักเรียนไม่อยากไปโรงเรียน และนิธิศ ธรรมแสงอดิภา (2561) กล่าวว่าการที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจในระดับที่ทำให้บุตรหลานรับรู้ว่าตนเป็นภาระของครอบครัวในการส่งเสีย จนต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบด้วยการออกมาช่วยครอบครัวหารายได้เสียดีกว่า

3. สาเหตุด้านครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงกับนักเรียน หากครอบครัวสร้างแรงจูงใจ หรือมีความเอาใจใส่ ที่จะช่วยเหลือไม่ให้นักเรียนออกกลางคันเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Louie (2007) พบว่า อิทธิพลจากครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาของนักเรียน โดยนักเรียนมีแหล่งข้อมูลหลักสามแหล่ง ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน และโรงเรียน จากการมีปฏิสัมพันธ์กับทั้งสามกลุ่มนี้ นักเรียนจะรับรู้ได้ถึงคาดหวังที่มีต่อพวกเขาเกี่ยวกับการศึกษาต่อ อีกทั้งการที่ครอบครัวไม่เข้าใจในระบบการศึกษาจึงไม่สามารถให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ภริณ ธนะโชติภน และ เพ็ญณี แนรอท (2564) พบว่า

สาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการออกกลางคันในด้านของ ครอบครัวที่เป็นประเด็นหลักคือ พ่อ-แม่แยกทางกัน คนใดคนหนึ่งหรือทั้งคู่เสียชีวิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบทำให้ เยาวชนขาดที่พึ่งหลัก กำลังใจและได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างไม่เหมาะสม

4. สาเหตุจากสถานศึกษา จากการศึกษาเส้นทางความท้าทายของนักเรียนที่ได้รับทุนเสมอภาคและออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ครั้งนี้พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา ในปัจจุบันนั้นสำคัญ ที่จะทำให้นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ นักเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนภาครัฐ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และตามประกาศของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 28 ปี พ.ศ. 2559 ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยกระทรวงศึกษาธิการจะมีนโยบายสนับสนุนในเบื้องต้นแล้ว ทั้งนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ซึ่งถือเป็นนโยบายที่เปรียบเสมือนท่อหล่อเลี้ยงหลักของระบบการศึกษาและสถานศึกษา ที่ครอบคลุมการสนับสนุนเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว และเงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียนยากจน ซึ่งได้แก่ ค่าหนังสือและอุปกรณ์การเรียน ค่าเครื่องแต่งกายนักเรียน ค่าอาหารกลางวัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อีกด้วย โดยหากมองในภาพรวมก็อาจจะเห็นว่า นโยบายเรียนฟรี 15 ปี นั้นถือได้ว่าเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก และเป็นนโยบายที่ส่งต่อการเข้าถึงการศึกษาให้กับนักเรียน อย่างเท่าเทียมกันทั้งประเทศ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา (2564) ได้ดำเนินการแนวทางด้านการป้องกันการออกกลางคันของนักเรียน มีการสร้างความตระหนักและให้เห็นคุณค่าของการศึกษา ปรับแผนการเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียน ปรับกระบวนการวัดและประเมินผล ให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน จัดหลักสูตรพิเศษให้เป็นไปตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปกครอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อช่วยเหลือการออกกลางคันของนักเรียน ก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

จากการศึกษาประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนที่ออกกลางคัน ซึ่งสามารถสะท้อนได้เป็นแนวทาง ดังนี้

การได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษา

จากปัญหาการออกกลางคันจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ปัญหาด้านพฤติกรรมที่เกิดจากตัวนักเรียนเอง ปัญหาด้านเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาการเงินซึ่งต่อเนื่องมาจากช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ครอบครัวที่ไม่ได้มีความใส่ใจมากพอ ที่ทำให้นักเรียนต้องออกกลางคัน ซึ่งข้อค้นพบจากการที่นักเรียนได้ให้ข้อมูลหากเขาได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษา ทั้งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน อาจจะทำให้ไม่ต้องออกกลางคัน ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิพร เกษจ้อย (2560) พบว่า นักเรียนที่ยากจนขาดแคลนไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทางโรงเรียน จึงขาดแรงจูงใจในการเรียนโรงเรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้ดำเนินการให้สถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น ในการป้องกันปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ ดังนี้

1. การจัดทำฐานข้อมูลนักเรียน ดำเนินการเก็บข้อมูลนักเรียนที่ออกกลางคัน ใช้โปรแกรมสำมะโนนักเรียนเพื่อเก็บเด็กตกหล่น โดยร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละพื้นที่ช่วยกันเก็บข้อมูลเด็กเป็นรายครัวเรือน ซึ่งจะพบเด็กที่ไม่เรียนต้องออกกลางคันในพื้นที่สูงห่างไกล ทุรกันดาร เช่น เมื่อพบกรณีดังกล่าวแก้ปัญหาโดยพิจารณาเป็นรายๆ

2. การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน เป็นการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา การเรียนสะสม ติด 0, ร และ มส. จนกระทั่งไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันตามจำนวนปีที่ต้องเรียนจนเป็น สาเหตุให้ออกกลางคันในที่สุด มาตรการที่นำมาใช้ คือ การจัดโปรแกรมสอนพิเศษภาคฤดูร้อนเพื่อให้ สถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนและนักเรียนแก้ไขและพัฒนาผลการเรียนร่วมกัน นักเรียนสามารถผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์และเรียนจบหลักสูตร

3. การเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ การมีทักษะชีวิตและอาชีพทำให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับปัญหา ปรับตัวในการใช้ชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบอย่างมีความสุข การที่เด็กรู้จัก เข้าใจตนเองในด้านความสนใจและความสามารถจะช่วยให้มีจุดมุ่งหมายในการเรียน และการประกอบอาชีพในอนาคต การใช้ชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมายช่วยลดปัญหาการออกกลางคันและการออกจากงานในวัยผู้ใหญ่ นักวิชาการหลายท่านเชื่อว่าหากนักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพจะช่วยลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงวัยรุ่น สามารถปรับตัว และดูแลตนเองให้ความอยู่รอดปลอดภัยในสังคม ถึงแม้ว่านักเรียนจะได้รับความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และคงอยู่ในระบบการศึกษา ตลอดจนได้รับการส่งต่อโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าภาคบังคับตามศักยภาพของ

นักเรียน แต่สิ่งที่หน่วยงานทางการศึกษาเองต้องยอมรับว่าสาเหตุดังกล่าวในข้างต้นที่กล่าวมา เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้นักเรียนต้องลาออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ

4. สถานศึกษาจะต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาแนวทางการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเป็นระบบร่วมกับการส่งเสริมการบูรณาการหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างโอกาส สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ให้กับนักเรียนและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างรายได้ สร้างชีวิต และส่งต่อโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาไปยังรุ่นสู่รุ่นต่อไป ได้อย่างยั่งยืน

5. นโยบายการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นมากขึ้นทำให้เด็กอยู่ในระบบการศึกษาใดไม่ว่าจะเป็นระบบไหน มีทางเลือกพิ่มเติมมากขึ้นสำหรับเงื่อนไขการลาออกกลางคันที่เหมาะสมกับตนคืออะไร เพราะบุคคลจะมีหลายช่องทางให้เลือก ภาครัฐควรเสนอช่องทางเลือกหลายทางแก่นักเรียนเหล่านี้โดยไม่ปิดกั้นโอกาสสนับสนุนการศึกษาในระบบด้านเดียว ควรมีการสนับสนุนระบบการศึกษาหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนยังได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศในอนาคต

6. มีแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมให้ยังได้รับการศึกษา ภาครัฐควรมีการออกนโยบายหรือสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมอย่างเหมาะสม โดยมีการสำรวจถึงความต้องการของนักเรียนกลุ่มนี้ มีการทำงานประสานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนกลุ่มนี้ และสามารถออกนโยบายที่มีความเหมาะสมกับบริบทความต้องการของนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมอย่างแท้จริง ไม่ควรคิดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับนักเรียนกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความจำเป็นต้องออกจากการศึกษาจริงๆ และรัฐบาลควรจะพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมให้กับนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมและให้สวัสดิการมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาและช่วงวัยของนักเรียน อีกทั้งควรจะมีการพิจารณาอัตราการให้เงินเป็นรายคน เพื่อให้เงินที่ได้มีความเหมาะสมกับสภาพฐานะของนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมแต่ละคน รัฐควรจะตั้งองค์กรขึ้นมาและให้อำนาจกับองค์กรนั้นเพื่อเป็นหน่วยงานสำหรับการดูแลนักเรียนที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงและการติดต่อ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนที่ออกกลางคันก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีฐานะยากจน มีปัญหาด้านการเงินของครอบครัว กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ควรพิจารณาด้านการเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนผู้เรียนที่มีความยากจน หรือจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มเติมให้กับผู้เรียนอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีความยากจน หรือยากจนพิเศษ เพื่อเป็นการขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียนกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนกลุ่มนี้สามารถพัฒนาเป็นแรงงาน หรือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่ติดกับดักรายได้ปานกลาง

2. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือการดำเนินงานระหว่างหน่วยจัดการศึกษาต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งท้องถิ่น ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อช่วยเหลือoกเรียนที่มีความเสี่ยงในการออกกลางคัน

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปเพิ่มจำนวนของผู้ให้ข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกศึกษาจากมุมมองของครูที่เข้าคัดกรองนักเรียนทุนเสมอภาค เพื่อทำความเข้าใจถึงมุมมอง และทัศนคติของครู เพื่อนำมาใช้ในเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

นงลักษณ์ ดิสสร. (2557). **การศึกษาปัจจัยและสาเหตุการออกกลางคันของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาชัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิธิศ ธรรมแสงอดิภา (2561). การออกกลางคันจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต่น การย่ายถิ่นเข่าสูความเปนแรงงานและผลกระทบ: กรณีศึกษาจังหวัดสุรินทร. **วารสารวิจัยสังคม.** 41,1 (มกราคม-มิถุนายน 2561): 189-216.

เบญจลักษณ์ ลอยนอก. (2556). **การศึกษาสภาพและแนวทางการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรพิมล เจียมนาครินทร์. **พัฒนาการวัยรุ่น.** พิมครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อแกรมมี่, 2539

ภริณ ธนะโชติภน และ เพ็ญณี แนรอท. (2564). **สาเหตุการออกกลางคันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น**. Journal of Modern Learning Development. 6,3(พฤษภาคม – มิถุนายน 2564): 58-68

Louie, V. (2007). **Who makes the transition to college? Why we should care? What we know,and what we needto do**. Teachers College Record, (109)10

ED-017

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

The Relationship between the Competencies of Educational Institution Administrators and the Effectiveness of School in Educational Network Center no. 1, NonDaeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

พิทักษ์ พันธุ์ธงไชย Phitak panthongchai[1]
ดร.วีระพงษ์ เทียมวงษ์ Weeraphong Thiamwong[2]

บทคัดย่อ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 และ(3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระ หว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 132 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 20 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน บุคลากรครู จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pproduct moment correlation coefficient) ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$=4.58) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$=4.52) และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$=4.52) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$=4.50) ผู้ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$=4.50) และน้อยที่สุด ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ($\overline{X}$=4.36) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\overline{X}$=4.74) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.69) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($\overline{X}$ =4.65) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.65) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ =4.51) และอยู่ในระดับมากจำนวน 1ข้อ คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.49) ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r=0.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อรายด้านพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r=.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

[1] นักศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. (หมายเลขโทรศัพท์ 063-4034485 E-mail pitak243p.e@gmail.com)

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

สถานศึกษาในระดับต่ำ (r= 0.34) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.32) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำมาก (r = .025) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The researcher has studied the handle about The relationship between the competencies of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions. School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, with the objectives (1) to study the competency of school administrators School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 (2) to study the effectiveness of educational institutions, School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 and (3) to study the relationship between the competencies of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions, School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample group in this research was 20 schools, totaling 132 people. Consisting of 20 school directors, 1 school deputy director, and 111 teaching personnel, the instrument used in the study was a questionnaire regarding the competency of school administrators. 5-level rating scale according to the executive core competency framework and a questionnaire about the effectiveness of educational institutions using a 5-level estimation scale. The statistics used are frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient. (Product moment correlation coefficient). The results of the study found that 1) Competency of educational institution administrators School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office Overall it was at a high level (= 4.48). When considering each item, it was found that 2 items were at the highest level, arranged in order of arithmetic mean words from highest to lowest as follows: Good service (=4.58), morality and ethics (=4.52) and at a high level, 4 items, morality and ethics (=4.52), teamwork (=4.50), self-development (=4.50) and least Accumulating professional expertise (=4.36). 2) Effectiveness of the educational institution School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office Overall, it was at the highest level ($\overline{X}$=4.62). When considering each item, it was found that it was at the highest level for 5 items in the area of ability to develop students to have a positive attitude ($\overline{X}$=4.74). In the area of ability to change and Develop educational institutions ($\overline{X}$=4.69) in terms of good relationships between schools and communities ($\overline{X}$=4.65) in terms of work satisfaction ($\overline{X}$ =4.65) in terms of the ability to develop students to have high academic achievement ($\overline{X}$=4.51) and 1 item was at a high level, namely the ability to solve problems within the educational institution ($\overline{X}$ =4.49), respectively. Lastly, 3) The relationship between the competencies of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions. School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, has a positive relationship. Is at a low level (r=0.45) with statistical significance at the .01 level when found in each aspect. Ability to develop students to have high academic achievement It is at a moderate level (r=0.52) with statistical significance at the .01 level, followed by the ability to develop students to have a positive attitude. It is at a low level (r = .43) with statistical significance at the .01 level. There is a positive relationship with good relationships between schools and the community at a low level (r = 0.39) with statistical significance. At the 01 level, there is a positive relationship with the ability to change and develop educational institutions at a low level (r= 0.34), with statistical significance at the .01 level, there is a positive relationship. The ability to solve problems within

the educational institution is low (r = 0.32) with statistical significance at the .01 level and is positively related to job satisfaction. Is very low (r = .025) with statistical significance at the 01 level.

Keywords: Competency of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions

บทนำ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) การศึกษาเป็นกลไกหลักในการส่งเสริม ปลูกฝังความรู้และแนวความคิดในการพัฒนา พลเมืองในสังคมโดยรวมของทุกประเทศนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถ ในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) และการออกแบบการศึกษากลายเป็น ข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคมในขณะที่สังคมโลกยุคปัจจุบันได้เกิดพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการเมืองการปกครองของทุกประเทศโดยผ่านเทคโนโลยีโซเชี่ยลมีเดีย (Social Media) ที่กำลังพัฒนาหลุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง พลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ระบบการศึกษาของสังคมโลกต้องเปลี่ยนไป คนในโลกยุคใหม่โดยเฉพาะวารสถานศึกษา จะต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนและกระบวนทัศน์ ในการจัดการศึกษาสถานศึกษาของตนให้เข้ากับบริบทของสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสอดรับกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวได้อย่าง ทันท่วงทีทั้งนี้เพื่อที่จะไม่ให้เกิดการตกยุคของระบบการจัดการศึกษาและเพื่อนำพาประเทศให้ก้าวเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Base Economy) ที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) การใช้และการต่อยอดองค์ความรู้รวมถึงการให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนสอดรับกับเป้าประสงค์ของการศึกษาไทย (Goal of Education) ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์นั้น คือ การศึกษาไทยช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพ กล่อมเกลาให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสุขช่วยพัฒนาประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุล และยั่งยืนพร้อมกับเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Well-Being Nation) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ 1 ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆเอกสาร สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าแห่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มีกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพรรณ สุริโย,2552) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจุดมุ่งหมายการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ดังนี้คือ 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง และคิดคำนวณที่ซับซ้อนขึ้น 3) นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 4) สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยเริ่มต้น

จากการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และจากจุดมุ่งหมายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำเป็นต้องมีศักยภาพอย่างสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีศักยภาพสูงด้านการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จเน้นการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรจากองค์การต่าง ๆเพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารตามความ รวมทั้งทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเดิมๆ นั้นไม่พออีกต่อไป ต้องยกระดับสมรรถนะเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (อรพินท์ สพโชคชัย,2551) การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ รวมทั้ง บทบาทผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาให้ บรรลุผลโดยต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การมีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลรู้จักใช้เครื่องมือสอดแทรกเพื่อให้การบริหารสัมฤทธิ์ผล จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการศึกษาค้นคว้าไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิผล และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนใน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง โดยวิธีการดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน และครู 177 คน รวมจำนวน 198 คน จากโรงเรียนจำนวน 20 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดงปีการศึกษา 2566 (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2566)

2 กลุ่มตัวอย่าง.

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ประกอบด้วยครู จำนวน 111 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

4. คุณธรรม จริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาตนเอง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามตารางสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert'sfive rating scale) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert'sfive rating scale) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับป่านกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปรผล ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51- 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูล ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$=4.58) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$=4.52) และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$=4.52) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$=4.50) ผู้ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$=4.50) และน้อยที่สุด ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ($\overline{X}$=4.36)

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\overline{X}$=4.74) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.69) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($\overline{X}$ =4.65) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.65) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ =4.51) และอยู่ในระดับมากจำนวน 1ข้อ คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.49) ตามลำดับ

3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r=0.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อรายด้านพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r=.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน อยู่ในระดับต่ำ (r = 0.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาในระดับต่ำ (r= 0.34) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.32) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำมาก (r = .025) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินสอบถามความพึงพอใจ การบริการ เพื่อพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพ ทำให้สะดวก และรวดเร็วต่อการบริการทำให้เกิดความประทับใจต่อผู้ใช้บริการ และให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีกับทุกคน สอดคล้องกับ อัญชุลีภรณ์ คำภิระ (2564) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดียังสอดคล้องกับขวัญชนก

แซ่โค้ว (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ยังสอดคล้องกับธวัชชัย แสนดวง (2565) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาผู้อย่างเป็นระบบโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นประชาธิปไตย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งผู้เรียนสามารถทำงาน และอ ยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันสอดคล้องกับ อรอุมา ไมยวงค์ (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ Owan, V. J (2018) สมรรถนะในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิภาพในประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาคาลาบาร์ ประเทศไนจีเรียผลวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำกับดูแลความเป็นผู้นำ และการสื่อสารมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การเข้าชั้นเรียน การเขียนบันทึกและการบันทึกตามลำดับ

3. จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r=0.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีกระบวนการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ซึ่งใช้วิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยี และความรู้ที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในพัฒนาการบริหารงาน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถนศึกษา ได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครู บรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา และควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องความร่วมมือกับคณะกรรมสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

อัญชุลีภรณ์ คำภิระและ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(4), 1318-1332.

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ของผู้บริหารโรงเรียนกับประติทธิผลของโรงเรียนถังกัดชำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย)

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรอุมา ไมยวงค์ (2564) การควบคุมที่มีความสำคัญต่อการทำงานของโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาห้องโถงโลหะนครพนม ปัจจัยในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

Owan,V.J.(2018) . PRINCIPALS' ADMINISTRATIVE COMPETENCE AND TEACHERS' WORKPERFORMANCE IN SECONDARY SCHOOLS IN CALABAREDUCATION ZONE OF CROSS RIVER STATE, NIGERIA. Department of EducationalAdministration and Planning. University of Calabar. Calabar: Nigeria

ED-018

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School Administrators of Teachers School Network center Number 1, Non Daeng under the Nakhonratchasima primary educational service area office 7

จักรพันธุ์ ณ เชียงใหม่ JAKKAPAN NA CHIANGMAI[1]
วีระพงษ์ เทียมวงษ์ Weeraphong Thiamwong [2]

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 139 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน118 คน กำหนดโดยเทียบตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มผู้บริหารและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในกลุ่มครู สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r_{xy}) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsons product moment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 3.63)

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.84) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.80)

3.ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

[1]จักรพันธุ์ ณ เชียงใหม่ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (หมายเลขโทรศัพท์ 083-2834310 E-mail : jakkapan12023@hotmail.com)

[2] ดร.วีระพงษ์ เทียมวงษ์ (อาจารย์ที่ปรึกษา) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีจำนวน 5 ด้าน 15 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา , ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง

Abstract

The objectives of this research were: to study the current condition, desired conditions, and necessary needs for transformational leadership among educational institution administrators and teachers at School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Office 7 and to investigate guidelines for developing transformational leadership among school administrators and teachers at School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Office 7. This was a mixed-methods research study. The sample group consisted of educational institution administrators and teachers from School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Office 7, during the academic year 2023, totaling 139 individuals, including 21 educational institution administrators and 118 teachers. The sample size was determined using the sample size estimation table of Krejcie and Morgan (1970), with a stratified random sampling method employed. Basic statistics used included percentages, averages, standard deviations, and statistics for tool quality analysis such as content validity testing and determining the discriminant power of each questionnaire item (rxy). Hypothesis testing utilized Pearson correlation analysis. The research findings were as follows: The current condition of transformational leadership among educational institution administrators and teachers at School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Office 7, was generally rated at a high level (Mean = 3.89). Each aspect of transformational leadership was found to be at a high level, with the highest average in the aspect of having a shared vision (Mean = 4.16) and the lowest in the aspect of inspiration (Mean = 3.63). The desired conditions for transformational leadership among educational institution administrators and teachers were rated at the highest level overall (Mean = 4.82). Each aspect was also rated at the highest level, with the aspect of considering individuality having the highest average (Mean = 4.84) and the aspect of having strong influence and ideology having the lowest average (Mean = 4.80). The sequence of essential needs in the development of transformational leadership among educational institution administrators and teachers was ranked from highest to lowest as follows: inspiration, intellectual stimulation, having influence with ideology, consideration of individuality, and having a shared vision. Guidelines for developing transformational leadership among educational institution administrators and teachers at School Network Center No. 1, Non Daeng, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Office 7, comprised 5 areas and 15 guidelines. These guidelines were deemed appropriate and feasible for use in developing change leadership among school administrators and teachers. The overall suitability was rated at the highest level, with an average of 4.97, and the feasibility was also rated at the highest level, with an average of 4.83.

Keywords: developing transformational leadership , educational institution administrators , School network center no. 1, Non Daeng

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสังคมแห่งการเรียนรู้ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวเร่ง ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลก ทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ ๆ เพื่อขีด ความสามารถของการแข่งขัน องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อม ได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาวะในอนาคตตามที่ต้องการซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้นำเองให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด (Roger Gill, Niall Levine and Douglas C. P., 1998)

ในปัจจุบันองค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชน ต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเป็นที่แน่นอนว่าภายในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน เป็นการปรับโครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนการทำงาน การปรับลดพนักงาน การปรับบทบาท หน้าที่ของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ขององค์กร แต่ละองค์กรอาจมีกระแสการตื่นตัวต่อการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมการจัดการ ในองค์กรที่หลากหลายขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบกับบุคคลในทุกระดับอย่าง หลีกเลี่ยงไม่พ้น ทั้งในด้านทักษะการทำงาน ผลกระทบที่มีต่อเจตคติต่องาน เช่น ความรู้สึก ความมั่นคงในงาน จนบางครั้งเกิดความเครียด มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผล เสียหายต่อองค์กรโดยตรง ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการนำองค์กรไปสู่ ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรทุกประเภท ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สมุทร ชำนาญ, 2556: 377) และในโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาการปฏิรูปด้านการศึกษาทุกด้านสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด พัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรหรือภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational goals) การบริหารองค์กรเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้นั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ทั้งที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ในกลุ่มตัวแปรเหล่านั้น มีตัวแปรที่เป็นความสามารถในการนำของผู้นำร่วมอยู่ด้วยซึ่งเรียกว่า ภาวะผู้นำ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป ในทำนองเดียวกัน (Bass.1999 อ้างถึงใน อภิวรรณา แก้วเล็ก. 2549) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ 2 แบบ คือผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burn (1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2549)

Bass and Avolio (1990: 19) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเอง และมองงานในแง่มุมหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง

ไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การทำให้เป็นจริงในตัวเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของ ผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยพัฒนาสังคมได้ อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ Muchinsky (1997: 373) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุด ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางโดยในระดับพื้นที่มีหน่วยงานที่กำกับ ดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ดังนั้นในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับดังที่กล่าวมา จึงถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด เพราะผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของ สถานศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการที่จะให้นโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรัฐบาลบรรลุจุดมุ่งหมาย และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัด การศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเช่นระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถาน ศึกษาโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่งต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะเดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและ บรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้ด้วย(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2550:3)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากการบริหาร จัดการสถานศึกษาในแต่ละโอกาสแต่ละเรื่อง ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ร่วมงานจะตัดสินใจหรือเสนอแนะข้อมูลต่าง ๆ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและ ต้องรู้ถึงลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อความเข้าใจสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักการพัฒนา นักแก้ไขปัญหา นักตัดสินใจ นักประณีประนอม นักการทูต นักวางแผน และนักปกครอง เป็นต้น (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557 : 121)

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์กร เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่วางใจแก่ผู้อื่น และสามารถสร้างความเข้าใจได้ทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในองค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550) จากการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร นอกจากผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วิศวกร ชัยเชิดชู. 2554)

ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ รู้รอบ รู้ลึก นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ใช้เทคนิคต่าง ๆ กระตุ้นดลใจหรือสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหาร

จัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง เช่นเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนต่างก็คาดหวังว่าจะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์รวมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารคน บริหารงาน และบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสำคัญหลักในการขับเคลื่อนในการนำนโยบายต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลง เช่น ยุคปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศนใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision and leadership) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลขององานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2553) ซึ่งความเป็นผู้นำตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2553 ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งนักวิชาการทั้ง Bums (1978) ; Bass (1985) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในด้านการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนจำนวนมาก และเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงต้องเน้นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลในองค์กรทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและต้องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากและเป็นเรื่องที่ยังไม่เกิดการทำงานที่เห็นผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจจะเกิดการที่ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานที่ยังไม่ตระหนักในบทบาทการบริหารงานตามภาระการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ยังยึดหลักการบริหารงานแบบเดิม ๆ ซึ่งบางเรื่องการบริหารงานนำมาใช้กับสภาพปัจจุบันไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้โรงเรียนบางแห่งยังไม่พัฒนาถึงเป้าหมายตามเป้าที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ และผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถวางแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน และครู 177 คน รวมจำนวน 198 คน จาก โรงเรียน จำนวน 20 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ประกอบด้วยครู จำนวน 111 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. การสร้างแรงบันดาลใจ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ขั้นตอนและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษาเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง

เครื่องที่ใช้ในการศึกษา

1.เป็นแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วมแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ตั้งแต่ระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

เครื่องที่ใช้ในการศึกษา

1.แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานศึกษาศึกษาหรือหน่วยงานสังกัด วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ และสถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง โดยประมวลข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน และเรียงลำดับความสำคัญตามความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง เป็นแบบประเมินที่ใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และสรุปผลได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม($\overline{X}$ = 4.16) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.84) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
มีจำนวน 15 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญ ให้ความเสมอภาค และเท่าเทียม สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ไม่อคติลำเอียง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานร่วมกัน มีความเชื่อมั่นในทีม ทำให้บุคลากรเกิดการคิดเชิงบวกในการทำงาน และมีการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถ/ความสามัคคี 2) สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและระยะเวลาในการดำเนินการทำงานให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งมีการสะท้อนผลและนำไปปรับปรุงพัฒนางาน สร้างแรงจูงใจโดย ให้รางวัล หรือคำชื่นชมยินดี เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจตามความเหมาะสม ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมร่วมกันขององค์กรเพื่อไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และ 3) สร้างความมั่นใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานและภาคภูมิใจในผลงานเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยให้กำลังใจยกย่อง ชมเชย เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ให้ทำงานที่ตรง กับความสามารถและความถนัดของบุคลากร และให้การสนับสนุนและคำแนะนำเสมอ

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดอย่างมีเหตุผลโดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและพัฒนาเสริมสร้างประเด็นนี้ด้วยวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ยึดหลักความเสมอภาค ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้บุคลากรการมองปัญหาด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ คิดแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยการฝึกให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและคิดอย่างเป็นระบบ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และ 3) กระตุ้น จูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยและมอบรางวัล ตามโอกาส รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุนความคิดที่ดี

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงประพฤติตน เช่น มีหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 มีสติ และมีหิริโอตตัปปะ คือ ละอายและเกรงกลัวต่อบาป เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมีความโปร่งใส ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ 2) มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากร โดยมีการควบคุมอารมณ์ตนเองใช้หลักเหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ นิ่งเป็น เป็นผู้ฟังมากขึ้น เป็นนักแก้ปัญหาปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานโดย การคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีขั้นตอนและแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ และ 3) ต้องมีความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดแบบอย่างการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนเอง

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) มีการดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการทำงานที่รับผิดชอบโดยบุคลากร ไม่รู้สึกตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบ มีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติ เมื่อผู้บังคับบัญชามีปัญหาก็จะดูแลช่วยแก้ไข ใส่ใจให้คำปรึกษา 2) มีการปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา หรือโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังและรับรู้ทุกปัญหาของบุคลากร และร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน และ 3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเต็มที่ มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด และความสามาร นิเทศกำกับติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชื่นชมให้กำลังใจในการทำงาน เปิดโอกา ส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ปฏิบัติตนให้ถูกตามกฎระเบียบ และความถูกต้องของข้าราชการพร้อมที่จะ ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานที่ทำ 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักรู้ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดย มองข้อดีข้อเสียของการเปลี่ยนแปลง และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร มีการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อการจัดระบบขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม กำหนดเป้าหมายของความสำเร็จ และร่วมกันวางแผนดำเนินงานสู่ความสำเร็จร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร หลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์เดียวกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

1.1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\overline{X}$ = 4.16) ทั้งนี้เป็นเพราะเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงจึงยังจัดการบริหารในด้านนี้ได้ไม่เต็มที่มากนัก ประกอบกับทุกคนเล็งเห็นบทบาทและความสำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อระบบการศึกษาจึงมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ รีซูวัณ สะแลแม (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตอิสรภาพ ใจอารีย (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สุนิสา เมฆวิลัย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยนลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของปุณญาพร ชาญธนวัฒน์กุล (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ =

4.84) สอดคล้องกับการศึกษาของปุณญาพร ชาญธนวัฒน์กุล (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.24 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีการแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย หรือสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานทำให้บุคลากรเกิดการคิดเชิงบวกในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ Korejan and Shahbazi (2016) ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำขององค์กรมีความสำคัญมากขึ้นและถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในเรื่องนี้ ไม่เพียงแต่ผู้จัดการระดับสูงเท่านั้นที่ต้องแสดงความสามารถของตน แต่ผู้จัดการทุกคนในทุกระดับขององค์กรยังรู้สึกว่าจำเป็นต้องร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงงานของพวกเขา พวกเขาควรรู้วิธีที่จะชักจูงผู้อื่น กระตุ้นให้พวกเขาทำงานและพวกเขาต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ด้วย

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีจำนวน 15 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้น พบว่าผู้ศึกษามีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญ ให้ความเสมอภาค และเท่าเทียม สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ไม่อคติลำเอียง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานร่วมกัน มีความเชื่อมั่นในทีม ทำให้บุคลากรเกิดการคิดเชิงบวกในการทำงาน และมีการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถ ความสามัคคี มีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและระยะเวลาในการดำเนินการทำงานให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งมีการสะท้อนผลและนำไปปรับปรุงพัฒนางาน สร้างแรงจูงใจโดย ให้รางวัล หรือคำชื่นชมยินดี เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจตามความเหมาะสม ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมร่วมกันขององค์กรเพื่อไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และมีการสร้างความมั่นใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานและภาคภูมิใจในผลงานเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยให้กำลังใจยกย่อง ชมเชย เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร และให้การสนับสนุนและคำแนะนำเสมอ สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้

ให้ความเห็นว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายต่องานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามสามารถผ่านพ้นกับอุปสรรคของตนเอง สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1990) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม และสอดคล้องกับ Cohen (1990) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการดลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามนั้นผู้นำจะกระทำโดย 1) สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ 2) สร้างความเชื่อความเข้าใจให้ผู้ตามว่าที่กระทำนั้นมีคุณค่า 3) สร้างความคาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดอย่างมีเหตุผลโดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและพัฒนาเสริมสร้างประเด็นนี้ด้วยวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ยึดหลักความเสมอภาค ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรการมองปัญหาด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ คิดแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยการฝึกให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและคิดอย่างเป็นระบบ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมีการกระตุ้นจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยและมอบรางวัล ตามโอกาส รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุนความคิดที่ดี สอดคล้องกับ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูคิดสิ่งใหม่ ยั่วยุให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน สอดคล้องกับสายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการระดมความคิดในการพัฒนาวิชาชีพและร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย กระตุ้นให้แสวงหาแนวทางปฏิบัติและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับจุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหา ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงประพฤติตน เช่น มีหลักพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 มีสติ และมีหิริโอตตัปปะ คือ ละอายและเกรงกลัวต่อบาป เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมีความโปร่งใส ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากร โดยมีการควบคุมอารมณ์ตนเองใช้หลักเหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ นิ่งเป็น เป็นผู้ฟังมากขึ้น เป็นนักแก้ปัญหาปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานโดย การคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีขั้นตอนและแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ และต้องมีความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์สร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดแบบอย่างการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนเอง สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง เคารพนับถือและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ไม่เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สอดคล้องกับ Bass (1985) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ และสอดคล้องกับ Marriner (1993) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจะเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาต่อมาเช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพล และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สูงกว่า และหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการทำงานที่รับผิดชอบโดยบุคลากร ไม่รู้สึกตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบ มีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติ เมื่อผู้บังคับบัญชามีปัญหาก็จะดูแลช่วยแก้ไข ใส่ใจให้คำปรึกษา ต้องมีการปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา หรือโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟัง และรับรู้ทุกปัญหาของบุคลากร และร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน และต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเต็มที่ มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด และความสามาร นิเทศกำกับติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชื่นชมให้กำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ บุหงา วิริยะ (2558) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามศักยภาพ และความสามารถยอมรับนับถือในเอกลักษณ์ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สามารถวิเคราะห์ประเมินศักยภาพผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญเป็นพี่เลี้ยง เป็นโค้ชและที่ปรึกษา สนใจและเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ร่วมงาน กระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ ชีวิน อ่อนละออ (2553) ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมดมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจใส่เขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ และสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือพร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.5 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้ถูกตามกฎระเบียบ และความถูกต้องของข้าราชการพร้อมที่จะ ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานที่ทำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักรู้ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดย มองข้อดีข้อเสียของการเปลี่ยนแปลง และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร มีการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อการจัดระบบขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม กำหนดเป้าหมายของความสำเร็จ และร่วมกันวางแผนดำเนินงานสู่ความสำเร็จร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร หลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์เดียวกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มูนาดียา วาบา (2560) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการที่ผู้บริหารประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรค และ โอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจน มองเห็นภาพและเป็นไปได้ดำเนินการให้ครูร่วมกันกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารดำเนินการให้ครูได้สอนงาน ฝึกงานและแนะนำงานให้แก่กันและกันมีระบบแถะกลไกที่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมาย สอดคล้องกับ ภวัต มิสดีย์ (2562) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการปรับโครงสร้างการบริหารขององค์กร สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการพัฒนาองค์การ และสอดคล้องกับ ปิยะ ดาบชัย (2563) ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์เป็นของตัวเอง ประเมินสังคมถูกต้องตามเป็นจริง สามารถคาดคะเนทิศทางของสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวพร้อมกับวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและผลักดันให้สังคมดำเนินไปสู่อนาคตที่สดใสดังที่เขาคาดหมายได้

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรควรนำไปกำหนดนโยบาย วางแผน แก้ไข ส่งเสริมและอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ว่า มีความต้องการด้านการสร่างแรงบันดาลใจมากที่สุด ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านโดยละเอียด โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อวางแผน กำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

จติ อิสรภาพ ใจอารีย. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา**: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(10).

ชีวิน อ่อนลออ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นพมาศ โสบุญ. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูตรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุหงา วิริยะ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปิยะ ดาบชัย. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปุณญาพร ชาญธนวัฒน์กุล. (2566). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พนิดา อินทรเหมือน. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภวัต มิสดีย์. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มูนาดียา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รีซูวัณ สะแลแม. (2564). **ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สายไสว พรหมหลวง. (2558). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

สุนิสา เมฆวิลัย. (2565). **ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา**

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ราชบุรี : มหาวิทยาราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New-York :Free press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). **Developing transformational**: 1992 and beyond.**Journal of European Industrial Training,** 5(10), pp. 21-27.

Cohen, W. A. (1990). **The art of the leader.** New york: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Marriner-Tomey, A. (1993). **Transformational leadership in nursing.** St. Louis, MO: Mosby-year Book.

ED-019

การพัฒนากรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

Development of an Assessment Framework for Enhancing Individualized Learning Competencies in Mathematics for Lower Secondary Education Level

อัญชิสา ภูคะฮาต Aunchisa Phukhahat[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล ในรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ และครู จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า จากกรอบการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ Cognition, Observation, Interpretation, กิจกรรมการประเมิน, การเรียนการสอนในห้องเรียน และ Tracking

คำสำคัญ: การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ, การประเมินฐานสมรรถนะ, การเรียนรู้จำเพาะบุคคล, การพัฒนากรอบการประเมิน, กรอบการประเมินฐานสมรรถนะ

Abstract

This study aims to develop a framework for assessing competency-based learning that promotes individualized learning in mathematics for lower secondary school students. The informants included 11 experts and teachers. The research tool utilized was interviews, and data analysis was conducted through content analysis. The research findings revealed that the assessment framework for competency-based learning comprises six dimensions: Cognition, Observation, Interpretation, Assessment Activities, Classroom Teaching, and Tracking.

Keywords: Competency based learning, Competency based Assessment, Personalize learning, Development of Framework, Framework of Competency-based Assessment

บทนำ

ระบบการศึกษาของประเทศไทยจัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดจุดหมายมาตราฐานการเรียนรู้ และกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรมเป็นกำลังของชาติ มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานของความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐานได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาไทย ศิลปะ การงานอาชีพ ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งแต่ละรายวิชามุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเกิดสมรรถนะที่ต่างกัน สอดคล้องกับตัวชี้วัดและประเมินผลของแต่ละรายวิชา (หลักสูตรแกนแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551)

สถานการณ์ของระบบการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน มีแนวคิดให้คุณค่ากับความสามารถและสมรรถนะของผู้เรียนที่เกิดขึ้น มากกว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ ผู้เรียนต้องเกิดทักษะการ คิดวิเคราะห์สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

[1] นักศึกษา สาขาวิชาวิทยาการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (หมายเลขโทรศัพท์ 0951895445 E-mail : aunchisa_phu@lsed.tu.ac.th)

โรงเรียนในปัจจุบันอาจไม่ใช่สถานที่สำหรับให้ความรู้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องส่งเสริมเรื่องการประยุกต์ใช้และมีทักษะชีวิต เช่น หลักสูตรที่พูดถึงพื้นฐานในการใช้ชีวิตประจำวัน สอนเรื่องทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต2, 2561) จึงได้เกิดการผลักดันรูปแบบการศึกษาใหม่ ให้ระบบการศึกษาในไทยมีหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency - Based Learning)

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และตามความสามารถของตนเอง มีการใช้ทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพัฒนาทัศนคติ (Attitude) เป็นหลักสูตรที่ยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก ลักษณะสำคัญของการเรียนการสอนรูปแบบสมรรถนะกล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตโดยมีกำหนดสมรรถนะหลักที่เหมาะสมแต่ละช่วงชั้น และต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม เป็นหลักสูตรที่ใช้ผลลัพธ์ทางสมรรถนะเพื่อวัดในการเรียนรู้ (ธำรง บัวศรี, 2535) การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้นความจำเพาะบุคคลของผู้เรียน ที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนและออกแบบเส้นทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การประเมินผู้เรียนจะเริ่มตั้งแต่ตอนเรียนและพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ มีทั้งการประเมินรายทางและการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือการให้ข้อมูลการประเมินสะท้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อให้นำไปพัฒนาปรับปรุงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในอนาคตต่อไป

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยเริ่มปรับตัวกับรูปแบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการกับการเรียนรู้ของผู้สอนก็ปรับตาม อาทิ การเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (Stem Education) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้ของวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมศาสตร์ โดยเน้นการนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง เป็นประโยชน์กับการดำเนินชีวิตและการทำงาน (วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู, 2559) สถานศึกษาที่มีแนวทางการสอนแบบวอลดอร์ฟ (Waldorf) ซึ่งเป็นแนวการศึกษาแบบบูรณาการวิชาการไปกับกิจกรรมต่าง ๆ เน้นจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ เชื่อมโยงการเรียนรู้จากธรรมชาติและในห้องเรียนอย่างสมมดุล (อัญชลีกร คำแพงทอง, 2555) เป็นต้น ทั้งนี้โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งโรงเรียนที่จัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาการหลากหลายด้านเข้าด้วยกันคำนึงถึงบริบทที่เหมาะสมกับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ ใฝ่รู้ เห็นความเชื่อมโยงของศาสตร์ต่าง ๆ และต้องสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ (หลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

การประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับรูปแบบการเรียนการสอน การประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะนี้มิใช่การประเมินที่ใช้ตัดสินคุณค่าของผู้เรียนจากความเก่ง หรือการประเมินเพียงตัวเลขที่ใช้ตัดสินผู้เรียนว่าเรียนได้ดีหรือไม่ การประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจะเน้นที่ผลลัพธ์หรือสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามเป้าหมายของผู้เรียนแต่ละคน การประเมินสมรรถนะที่เกิดขึ้นอาจมาจากการสังเกต ชิ้นงาน การสัมภาษณ์ โครงการหรือมาจากแบบทดสอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน (Singapore Workforce Development Agency, 2012) การประเมินในเรื่องสมรรถนะของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีกรอบแนวคิดในการประเมินที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้การประเมินสมรรถนะที่ผู้เรียนแสดงออกมานั้นมีความน่าเชื่อถือ มีความเที่ยงตรง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จำเป็นต้องมีการพัฒนากรอบการประเมินให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนและการประเมินฐานสมรรถนะ รวมถึงเรื่องการส่งต่อข้อมูลการประเมินของผู้เรียนในผู้สอนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้การเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยของผู้เรียน ที่หันมาให้คุณค่ากับความสามารถและสมรรถนะในการเรียนมากกว่าผลการเรียนรู้ โดยการเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนแสดงสมรรถนะมากขึ้น หนึ่งในรายวิชาพื้นฐานที่สำคัญคือวิชาคณิตศาสตร์ การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาได้อย่างถี่ถ้วน อีกทั้งยังช่วยให้มนุษย์สามารถคาดเดา วางแผน ตัดสินใจสิ่งที่จะเกิดขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในรายวิชาคณิตศาสตร์ ด้วยเหตุผลที่กล่าวไปข้างต้นประกอบกับการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีการประเมินทั้งทักษะและเนื้อหา ซึ่งยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในกา ร ประเมินให้เห็นสมรรถนะแท้จริงของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการการคิดเชิงเหตุผลรวมถึงการเชื่องโยงความรู้คณิตศาสตร์กับชีวิตประจำวัน

ในการนี้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่องการประเมินฐานสมรรถนะและพัฒนาขึ้นเป็นกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ โดยการศึกษาจากบริบทของโรงเรียนสาธิตแห่ง

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้แบบเน้นสมรรถนะและความจำเพาะของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะรายวิชาคณิตศาสตร์ และเพื่อพัฒนาทดสอบประสิทธิภาพของกรอบการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนากรอบการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อทำความเข้าใจการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และนำมาพัฒนาเป็นกรอบการประเมินสมรรถนะ โดยมีคำถามวิจัยที่ว่า กรอบการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้จำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นควรมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยอย่างครอบคลุมการออกแบบงานวิจัยเพื่อพัฒนากรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในครั้ง โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบการประเมินฐานสมรรถนะการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การพัฒนากรอบการประเมินฐานสมรรถนะ จากนั้นเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 สำรวจข้อมูลความต้องการและการปฏิบัติการประเมินฐานสมรรถนะที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ ระยะที่ 2 ยกร่างและตรวจสอบประสิทธิภาพของกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล โดยมีกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 11 ท่าน ดังนี้

ระยะที่ 1 สำรวจข้อมูลความต้องการและการปฏิบัติการประเมินฐานสมรรถนะที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 11 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินฐานสมรรถนะ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ระยะที่ 2 ยกร่างและตรวจสอบประสิทธิภาพของกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ครูและหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนในการวิจัย

ระยะที่ 1 สำรวจข้อมูล ความต้องการ การปฏิบัติการประเมินฐานสมรรถนะที่ดำเนินการอยู่

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ฐานสมรรถนะ การเรียนรู้จำเพาะบุคคล การพัฒนากรอบการประเมิน

2. สัมภาษณ์ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 4 ท่าน ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ 1 ท่าน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินฐานสมรรถนะจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 3 ท่าน

โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ เพื่อเก็บข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ เช่น วิธีการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์ หลักการประเมินฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินฐานสมรรถนะ การประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้จำเพาะบุคคล ความต้องการกรอบการประเมินฐานสมรรถนะ รูปแบบของกรอบการประเมิน เป็นต้น

ระยะที่ 2 ยกร่างและตรวจสอบประสิทธิภาพของกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล

1. ยกร่างกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ฉบับร่าง) จากข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบการประเมิน

2. ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้จำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น รวมจำนวน 11 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา

3. ยกร่างกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาแบ่งเป็นประเด็น (Themes)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ แบ่งเป็นประเด็น (Themes) จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) โดยวิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่น การสัมภาษณ์ การศึกษาจากเอกสารการประเมิน ใบงาน แบบบันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปข้อมูลเป็นประเด็น (Themes) 5 ประเด็นดังนี้

1.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ใน**เรื่องการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ**พบว่า การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะนั้นยึดตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของหลักสูตรที่ชัดเจนว่าปลายทางการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องการที่จะบรรลุอะไร และระหว่างทางผู้เรียนจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ซึ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจะมุ่งให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และพฤติกรรมที่เกิดกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับความสนใจหรือต้องการเรียนรู้ได้ความถนัดและความสามารถ เน้นที่การลงมือทำของผู้เรียนโดยมีผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยการเรียนรู้

1.2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ใน**เรื่องการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฐานสมรรถนะ**พบว่า การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฐานสมรรถนะมุ่งเน้นที่การเรียนคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน การนำแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหา เน้นให้ผู้เรียนได้ลองคิดและลองทำ และกลายเป็นความรู้ทักษะติดตัวของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ยืดหยุ่น ฝึกให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการแก้ปัญหาเชิงคณิตศาสตร์ที่หลากหลาย ออกแบบโจทย์ปัญหาในการเรียนแบบปลายเปิดใช้แบบจำลองสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ลองแก้ปัญหาโดยใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายสามารถให้เหตุผลในการสนับสนุนและตรวจสอบได้

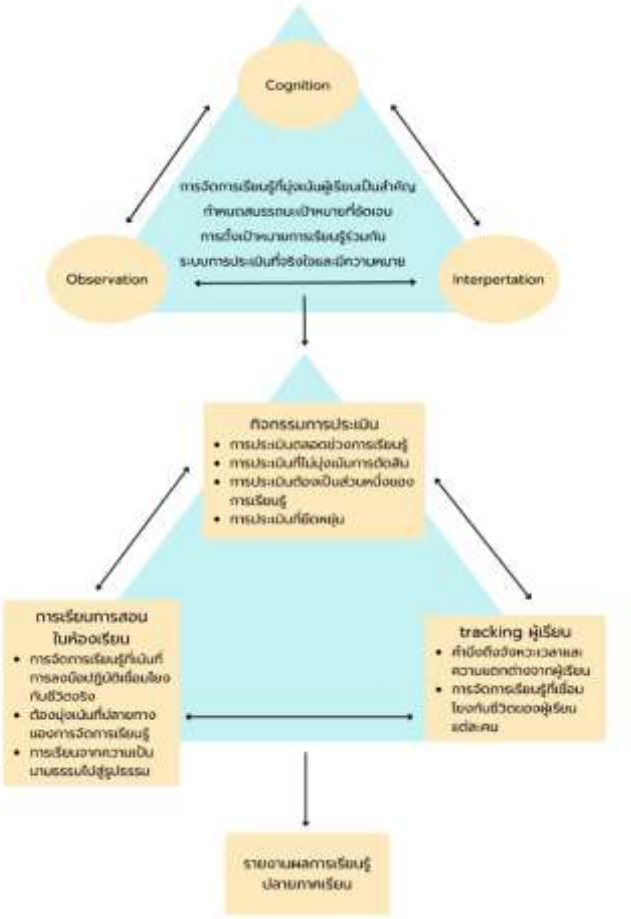
1.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ใน**เรื่องการประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์** พบว่า การประเมินการเรียนรู้ฐานสมรรถนะรายวิชาคณิตศาสตร์ เริ่มต้นที่ผู้สอนและผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน และการประเมินที่เกิดขึ้นเป็นการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาและต่อยอดให้กับผู้เรียน และควรมีการตั้งเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนร่วมกันทั้งผู้เรียนและผู้สอนเพื่อให้เห็นเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน และการประเมินต้องช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน ให้เห็นคุณค่าในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ซึ่งในการประเมินจะมาจากทั้งการสังเกตกระบวนการเรียนรู้และการทดสอบของผู้เรียน ในการประเมินผู้สอนและผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับทางการประเมินแก่กันได้ตลอดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบองค์ความรู้ของตนเองและสามารถวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้สอนได้ รวมถึงผู้สอนยังสามารถพัฒนา ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความรู้ปัจจุบันของผู้เรียน

1.4 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ใน**เรื่ององค์ประกอบของการประเมินฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์**พบว่า องค์ประกอบของการประเมินฐานสมรรถนะในรายวิชาคณิตศาสตร์ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนกล่าวถึงเป็นอย่างแรกคือ

การตั้งวัตถุประสงค์ในการประเมินแต่ละครั้ง ที่ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ตามแบบแผนและกระบวนการเรียนรู้ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนซึ่งผู้สอนและผู้เรียนต้องรับรู้เกณฑ์การประเมินร่วมกัน มีความยืดหยุ่นในเกณฑ์การประเมินเพื่อตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.5 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใน**เรื่องการจัดการเรียนรู้และการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์**พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนคำนึงถึงช่วงเวลาในการเรียนรู้และรูปแบบในการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนต้องเข้าใจธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการวิเคราะห์ผู้เรียนแต่ละคนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม และในการประเมินที่เกิดขึ้นจะมุ่งเน้นที่กระบวนการในการประเมินมากกว่าผลลัพธ์การประเมิน และมีการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนต้องสามารถสร้างองค์ความรู้และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง ผู้สอนให้ข้อมูลสะท้อนกลับในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเสมอเพื่อให้ผู้เรียนเห็นและสามารถวางแผนเส้นทางในการเรียนรู้ต่อไปได้

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ในประเด็นข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและองค์ประกอบต่าง ๆ ไปออกแบบกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคลในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 2 คือการยกร่างและตรวจสอบประสิทธิภาพของกรอบการประเมินฐานสมรรถนะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเพาะบุคคล จากการรวบรวมข้อมูลและสัมภาษณ์สามารถยกร่างและสรุปกรอบการประเมินได้ดังนี้



จากกรอบการประเมินฯ ดังภาพสามารถอธิบายองค์ประกอบของกรอบการประเมินได้ดังนี้

1. Cognition คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ โดยในกรอบการประเมินนี้จะกล่าวถึงการระบุสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะเฉพาะทางคณิตศาสตร์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

2. Observation คือ กระบวนการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อาจทำได้ทั้งการสังเกตด้วยตาสังเกตจากการกระทำ โดยในกรอบการประเมินนี้จะกล่าวถึง การระบุถึงสิ่งที่จะสังเกตได้จากผู้เรียนในการประเมินสมรรถนะ สังเกตการทำได้ของผู้เรียนจากอะไร

3. Interpretation คือ กระบวนการตีความหรือการให้ความหมายกับข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่สังเกตเห็น โดยในกรอบการประเมินนี้จะกล่าวถึงการระบุถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่ผู้เรียนทำได้ เกณฑ์ในการประเมิน

4. กิจกรรมการประเมิน คือ การประเมินที่เกิดขึ้นใน/ นอกชั้นเรียน เพื่อใช้วัดหรือประเมินทักษะความสามารถของผู้เรียน เพื่อทำให้เห็นถึงการทำได้ และความก้าวหน้าของผู้เรียน

5. การเรียนการสอนในห้องเรียน คือ กิจกรรมการเรียนการสอน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

6. Tracking ผู้เรียน คือ ระบบติดตามและบันทึกข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดตามและดูเส้นทางการเรียนรู้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเองแบบรายทางได้ อีกทั้งผู้สอนยังสามารถคอยสนับสนุนเส้นทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

7. รายงานผลการเรียนรู้ปลายภาคเรียน คือ สรุปรายงานผลการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา ที่จะสะท้อนให้ผู้เรียนเห็นถึงทักษะความสามารถของต้นเองในขณะนั้น

ข้อเสนอแนะ

การนำกรอบการประเมินไปต่อยอดในเชิงปฏิบัติ เป็นแบบฟอร์มการประเมินเพื่อให้ผู้ใช้มีตัวอย่างในการนำกรบการประเมินฯ ไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถออกแบบเชื่อมโยงไปกับวิชาอื่น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต2. **ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน**, 2561.

ธำรง บัวศรี. **ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา**. โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู. (2559). **สะเต็มศึกษา**. *Journal of Industrial Education*, 15(3), 198-203.

หลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ออนไลน์) 2563 (อ้างเมื่อ 4 มีนาคม 2565). จาก : https://satit.tu.ac.th/course

อัญชลีกร คำแพงทอง. **การเรียนการสอนแบบวอลดอร์ฟ**. (ออนไลน์) 2555 (อ้างเมื่อ 4 มีนาคม 2565). จาก https://www.gotoknow.org/posts/504886.

ED-020

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI

Creative Leadership of School Administrators for Driving Happiness School in BANI World

ทฤษฎี สิงอุปโป Tissadee Singouppo[1]
ภควัต สองเมือง Phakawat Songmuang[2]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI ซึ่งเป็นโลกที่ซึ่งเต็มไปด้วยความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนเข้าใจยาก โดยการขับเคลื่อนตามกรอบโรงเรียนแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีวิสัยทัศน์และมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตผ่านการวางแผนอย่างรอบครอบ มีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการจะประสบความสำเร็จและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แปลกใหม่ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่คนในองค์กร สนับสนุนและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร เปิดพื้นที่ให้สามารถผิดพลาดได้และมีความยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ในโลกยุค BANI ตลอดจนทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, โรงเรียนแห่งความสุข, โลกยุค BANI

Abstract

This article aims to present the creative leadership of school administrators for driving happiness school in the BANI world, which is characterized by a world full of brittle, anxiety, nonlinear, and incomprehensible. Following the framework of the three dimensions of a happiness school, including the people, the processes, and the place, administrators with creative leadership will have a vision and perspective on future success through comprehensive planning. They have confidence that their initiatives will succeed and foster innovative thinking. They prioritize individuality, relationships, and care for individuals within the organization, supporting and stimulating the creative thinking of the personnel. They create an environment that allows for mistakes and encourages flexibility, enabling the organization to respond to uncertain situations and changes in the BANI world, ultimately driving the happiness school that aligns with the current Ministry of Education's policy "Learn Well, Be Happy”.

Keywords: creative leadership, happiness school, BANI world

บทนำ

โลกยุค BANI (BANI World) เป็นสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนผ่านมาจากโลกยุค VUCA (VUCA World) จากการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและการแพร่ระบาดของโควิด-19 ผ่านมา โลกยุค BANI เป็นโลกที่ความเปราะบาง (Brittle: B) เต็มไปด้วยความวิตกกังวล (Anxious: A) โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear: N) และโลกที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนเข้าใจยาก (Incomprehensible: I) (De Godoy & Ribas Filho, 2021; Le Roux & Sutton, 2022) ในยุคที่มนุษย์ต้องเผชิญกับความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนเข้าใจยาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี

[1] ผู้อำนวยการ โรงเรียนกุมภวาปี (หมายเลขโทรศัพท์ 081-6018408 E-mail: sgt.tissadee.singouppo@gmail.com
[2] โรงเรียนกุมภวาปี

ความท้าทายเป็นอย่างมากและไม่ใช่เรื่องง่ายในการนำพาสถานศึกษาของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในโล กยุค BANI เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครูและประเทศชาติ

โรงเรียนแห่งความสุข (Happiness School) เป็นโรงเรียนที่เกิดขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษาภายใต้ 2 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ตามพันธกิจขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ด้านต่าง ๆ โดยกรอบแนวคิดเรื่องโรงเรียนแห่งความสุขถูกแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ คน กระบวนการ และสถานที่ ซึ่งโรงเรียนแห่งความสุขจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา (Meleisea, 2016) นอกจากนี้แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขยังมีความสอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อมุ่งให้เกิดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิตผ่านการลดภาระครูและบุคคลากรทางการศึกษาและการลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขจึงมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา (คชา ประณีตพลกรัง, 2564) ในโลกยุค BANI ที่มีความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อน สถานการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาอย่างมากในปัจจุบัน หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Amabile & Khaire, 2008) ซึ่งช่วยให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงได้

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI เพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI

โลกยุค BANI กับการศึกษาไทย

BANI World เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Jamais Cascio ซึ่งกล่าวถึงองค์กรที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้แก่ ความเปราะบาง (Brittle: B) เต็มไปด้วยความวิตกกังวล (Anxious: A) โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear: N) และโลกที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนเข้าใจยาก (Incomprehensible: I) (Cascio, 2020; De Godoy & Ribas Filho, 2021; Le Roux & Sutton, 2022) สถานการณ์การดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา การมองเห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจะช่วยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นวิธีการบริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) สามารถสรุปผลกระทบดังกล่าวได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลกระทบต่อสถานการณ์ของสถานศึกษาในยุค BANI (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

องค์ประกอบของโลกยุค BANI	ผลกระทบ
ความเปราะบาง (Brittle)	สิ่งต่าง ๆ มีความเปราะบาง เปลี่ยนแปลงได้เสมอ สามารถล่มสลายได้ เช่น หลักสูตร โครงการ แผนงาน มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวได้ตลอดเวลา เนื่องจากการโลกที่เปลี่ยนแปลง แผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นอาจถูกทำให้หยุดชะงักได้
ความวิตกกังวล (Anxious)	บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความกังวล ความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไป การตอบสนองจะต้องรวดเร็วเร็วในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนจนอาจทำให้เกิดปัญหาและความผิดพลาดบ่อยครั้ง
ความสัมพันธ์ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear)	สถานการณ์ที่สถานศึกษากำลังเผชิญเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นเส้นตรง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดการณ์แนวโน้มได้

องค์ประกอบของโลกยุค BANI	ผลกระทบ
ความซับซ้อนเข้าใจยาก (Incomprehensible)	สถานศึกษาได้รับข้อมูลและข่าวสารในปริมาณมากและมีความซับซ้อนทั้งจริงและเท็จ ทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปสถานการณ์

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมไปสู่โลกยุค BANI เป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก การเตรียมผู้เรียนเข้าสู่โลกยุคดังกล่าวจึงมีความสำคัญ สถานศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในหลาย ๆ ด้าน (Jiracheewewong, 2023) ดังตารางที่ 2 นอกจากด้านผู้เรียนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังจะต้องเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรับมือรับกับโลกยุคดังกล่าว เช่น การเตรียมความพร้อมด้านบุคคลการทางการศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านแหล่งการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 2 ตัวอย่างสิ่งที่ต้องพัฒนาผู้เรียนพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับโลกยุค BANI

ลักษณะของโลกยุค BANI	ตัวอย่างสิ่งที่ต้องพัฒนาผู้เรียน
ความเปราะบาง (Brittle)	ความยืดหยุ่นได้ทางด้านจิตใจ, ความยืดหยุ่นได้ทางด้านร่างกาย ความสามารถในการฟื้นพลังทางวิชาการ
ความวิตกกังวล (Anxious)	สมาธิในการเรียน, ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น, การมีสติ
ความสัมพันธ์ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear)	ความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ
ความซับซ้อนเข้าใจยาก (Incomprehensible)	ความฉลาดรู้ด้านสื่อ, ความฉลาดรู้ด้านข้อมูล, การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือคุณลักษณะที่ผู้นำแสดงออกมาโดยเน้นไปที่ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในทีมหรือองค์กรของตนเอง ตลอดจนสามารถประสานงานและสร้างแรงผลักดันหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผ่านการใช้วิธีการใหม่ ๆ และการคิดสร้างสรรค์ (Amabile & Khaire, 2008; กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างภาพความสำเร็จและมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตผ่านการวางแผนอย่างรอบครอบ 2) การมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการจะประสบความสำเร็จและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แปลกใหม่ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่คนในองค์กร (อรรถชัย แนวเงินดี, 2564) นอกจากนี้ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีหลายประการ (Bass & Riggio, 2006; Amabile & Khaire, 2008) สรุปได้ดังนี้

1. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยสร้างวินัยในการคิดแบบสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาความคิดใหม่ในองค์กร
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดสร้างสรรค์
3. การสนับสนุนและให้กำลังใจโดยให้การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และให้กำลังใจในกระบวนการสร้างสรรค์
4. การทำงานร่วมกันและสร้างทีมที่มีความหลากหลายทั้งในทางมุมมองและวิสัยทัศน์
5. การให้คำแนะนำและความรับผิดชอบในงานที่ท้าทาย
6. การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายและสามารถผิดพลาดได้
7. การพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยในการส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวในสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ โดยเฉพาะโลกในยุค BANI ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำพาองค์กรไปสู่การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้รับมือกับโลกยุคดังกล่าว โดยการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีทั้งความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนได้ การพัฒนาบุคคลากรให้มี

ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนผ่านกระบวนการวิจัย และการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความยืดยุ่นโดยอาศัยเทคโนโลยี เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality: AR) หรือการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ (Bushuyev, Bushuyeva & Khusainova, 2023)

โรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนแห่งความสุข (Happiness school) โรงเรียนที่เกิดขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษาภายใต้ 2 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ตามพันธกิจขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะจุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ด้านต่าง ๆ และโรงเรียนแห่งความสุขยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา โดยกรอบแนวคิดเรื่องโรงเรียนแห่งความสุขถูกแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ คน กระบวนการ และสถานที่ ดังตารางที่ 3 (Meleisea, 2016)

ตารางที่ 3 กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข (Meleisea, 2016)

กรอบแนวคิด	ลักษณะ	ตัวอย่างกลยุทธ์
1. ด้านคน	การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับ และการเคราพซึ่งกันและกัน	1. การให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ ทัศนคติ และจรรยาบรรณของครูในกระบวนการสรรหาและประเมินครูผู้สอน 2. การสนับสนุนให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีส่วนร่วมผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน 3. การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ตารางที่ 3 กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข (Meleisea, 2016) (ต่อ)

กรอบแนวคิด	ลักษณะ	ตัวอย่างกลยุทธ์
2. ด้านกระบวนการ	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระและจากข้อผิดพลาด รวมถึงกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ มีความเกี่ยวเนื่อง และดึงดูดความสนใจของผู้เรียน	1. การจัดกิจกรรมหลังเลิกเรียนเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักเรียนแทนการเรียนพิเศษ 2. การประยุกต์ใช้เนื้อหาในสถานการณ์จริง 3. การจัดตั้งสื่อแสดงข้อเสนอแนะนำวิธีการจัดการความเครียดที่เห็นได้จัดเจน
3. ด้านสถานที่	การสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร การรป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงรังแก รวมถึงการเน้นการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์	1. การสร้างพื้นที่สำหรับผ่อนคลายและทำกิจกรรมสร้างสรรค์ 2. การส่งเสริมวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับความสุข 3. การสอนการอดทนรอคอยในห้องเรียน

การดำเนินการให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุขตามกรอบแนวคิดดังกล่าวมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข เช่น การส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขด้านสถานที่ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขด้านคนโดยการสร้างสภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดีของครูในโรงเรียน หรือการส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขด้านกระบวนการโดยการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่บุคลากร นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการของประเทศยังมีนโยบายเรียน ดีมีความสุข ที่มุ่งเน้นให้เกิดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ

การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิตผ่านการลดภาระครูและบุคคลากรทางการศึกษาและการลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในยุค BANI

โลกยุค BANI เป็นโลกที่มีความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ไม่เป็นเส้นตรงและความซับซ้อนเข้าใจยากส่งผลการขับเคลื่อนขับเคลื่อนสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีความท้าทายเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาตามกรอบโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุคนี้ โดยสามารถวิเคราะห์และสรุปกลยุทธ์ตามภาวะผู้นำเชิงระบบที่ใช้ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวอย่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI

กรอบแนวคิด โรงเรียนแห่งความสุข	ตัวอย่างผลกระทบจากโลกยุค BANI	ตัวอย่างกลยุทธ์ตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านคน	บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียนเกิดความกังวล ความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานและการเรียนรู้เปลี่ยนไป การตอบสนองจะต้องรวดเร็วเร็วในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนจนอาจทำให้เกิดปัญหาและความผิดพลาดบ่อยครั้ง (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเปิดพื้นที่ให้สามารถผิดพลาดได้ เพื่อลดความเครียดและความวิตกกังวล

ตารางที่ 4 ตัวอย่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI (ต่อ)

กรอบแนวคิด โรงเรียนแห่งความสุข	ตัวอย่างผลกระทบจากโลกยุค BANI	ตัวอย่างกลยุทธ์ตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจโดยให้การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และให้กำลังใจในกระบวนการสร้างสรรค์ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงบวก
2. ด้านกระบวนการ	สถานการณ์ที่มีความเปราะบางเปลี่ยนแปลงไป ทำให้หลักสูตร แผนงานต่าง ๆ มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวได้ตลอดเวลา หรือการวางแผนไม่มีความยืดหยุ่นมีความเสี่ยงที่จะชะงัก (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายและสามารถผิดพลาดได้ในการสร้างหลักสูตรหรือแผนงานที่มีความหลากหลายและความยืดหยุ่น 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างทีมที่มีความหลากหลายทั้งในทางมุมมองและวิสัยทัศน์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ในการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ด้านสถานที่	สถานการณ์ของนโยบายการยกเลิกเวรรักษาความปลอดภัยของครูในสถานศึกษาทำให้เกิดความกังวลของบุคลากรบางส่วน	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการทำงานให้มีความยืดยุ่นโดยอาศัยเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น การใช้เทคโนโลยีเข้ามาตรวจสอบและดูแลความปลอดภัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทอย่างมากในนการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามกรอบโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI ทั้งในด้านคน ด้านกระบวน และด้านสถานที่ จากตัวอย่างกลยุทธ์ตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Amabile & Khaire, 2008) ของตนเองได้ โดยการสร้างพื้นที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ นำเสนอความคิดและการปฏิบัติที่สามารถผิดพลาดได้ ส่งให้บุคคลากรมีความเครียดและความกังวลที่ลดลงตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในโลกยุค BANI ที่มีความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนเข้าใจยาก โดยการขับเคลื่อนตามกรอบโรงเรียนแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีวิสัยทัศน์และมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตผ่านการวางแผนอย่างรอบครอบ มีความเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จและริเริ่มสร้างสรรค์แปลกใหม่ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่บุคลากร สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ เปิดพื้นที่ให้สามารถผิดพลาดได้และมีความยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ในโลกยุค BANI ได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”(**ออนไลน์) 2566 (อ้างเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2567). จาก https://edoce.opec.go.th/news/detail/1234.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ: ธีรสาสน์ พับลิชเชอร์, 2552.

คชา ประณีตพลกรัง. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน.** 2,1 (มกราคม-เมษายน 2564): 22-30.

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. **ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI: ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง** (ออนไลน์) 2565 (อ้างเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2567). จาก https://www.educathai.com/knowledge/articles/652.

อรรถชัย แนวเงินดี. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน.** 2,1 (มกราคม-เมษายน 2564): 13-21.

Amabile, T. M., & Khaire, M. Creativity and the role of the leader. **Harvard Business Review**. 86,10 (2008): 100-109.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. **Transformational leadership (2nd ed.)**. Psychology Press, 2006.

Bushuyev, S., Bushuyeva, N., Murzabekova, S., & Khusainova, M. Innovative development of educational systems in the bani environment. **Scientific Journal of Astana IT University.** (2023): pp. 14.

De Godoy, M. F., & Ribas Filho, D. Facing the BANI world. **International Journal of Nutrology**, 14,2 (2021): pp. 33-33.

Cascio, J. **Facing the Age of Chaos, We are in an age of chaos.** (online) 2020 (Cite 2024 Feb 8). Available from: https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d.

Jiracheewewong, E. Tools for Transforming from VUCA World to BANI World: A Case of Educational Sector in Thailand. **STOU Education Journal**. 16,2 (July - December 2023): pp. 1-12.

Le Roux, T. & Sutton, L. B. (2022). From a VUCA to a BANI world: Has view and practice of internal communication changed through the pandemic. In D. Vercic, A. T. Vercic & K. Sriramesh, editors, **29th international public relations research symposium BledCom**. Book of abstract of the 29th

international public relations research symposium BledCom, Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana.

Meleisea, E. (Ed.). **Happy Schools!: A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific. United Nations Educational**. Scientific and Cultural Organization, 2016.

ED-021

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

THE PRACTICE OF PHRAVINAYADHIKAN IN CHACHOENGSAO PROVINCE

พระเจ้าไท คุ้มคง Phra ChaoThai Khumkong[1]
จตุพร บานชื่น Jatuporn Banchuen[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จำแนกตามปัจจัยบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 128 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณา คือ ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test และ One-Way Anova (f-test) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระวินยาธิการที่มีอายุ การศึกษาแผนกธรรม การศึกษาแผนกบาลี และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพระวินยาธิการที่มีพรรษา และการศึกษาแผนกสามัญมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาอุปสรรค คือ การไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่มีงบประมาณในการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ เจ้าคณะผู้ปกครอง ควรหมั่นเข้มงวดตรวจตราอยู่เสมอในเขตปกครอง ควรจัดสรรงบประมาณและบุคลากรด้านการขับรถเพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, พระวินยาธิการ, จังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

This research is a quantitative study with the objective of examining the work of Phra Vinayadhikan, comparing their performance classified by personal factors, and investigating the problems, obstacles, and suggestions regarding their work in Chachoengsao Province. The population for the research consisted of 128 monks in Chachoengsao Province, and the research instrument utilized was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including range, mean, percentage, standard deviation, and comparative analysis using t-tests and One-Way ANOVA (F-test). The research findings indicated that the overall performance of Phra Vinayadhikan in Chachoengsao Province was at a high level. When comparing their performance classified by personal factors, it was observed that older monks, those with education in the Pali department, and those holding administrative positions in the Sangha exhibited differing opinions on work performance, although the differences were not statistically significant at the .05 level. However, monks from the general education department showed a significant difference in opinions on work performance at the .05 level. Obstacles encountered included failure to follow orders and a lack of budget for travel to perform work in certain areas. Suggestions for improvement included diligence and regular checks in administrative areas, as well as allocation of budget and personnel for facilitating travel to perform work in various areas.**Keywords:** Operations, Phra Vinayathikan, Chachoengsao Province

[1] นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 09 2910 6437 E-mail: Jaotai.k@ku.th

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำสำคัญ: Work Performance, Phravinayadhikan, Chachoengsao Province

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่ไร้พรมแดนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์จึงทำให้มีความเติบโตทางด้านวัตถุอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทั้งสังคมเมืองและสังคมชนบทท้องถิ่นมีการแข่งขันกันสูงทุกระดับอาชีพ เนื่องจากการพัฒนาทางด้านวัตถุ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมืองการปกครอง (พระใบฎีกาสุชิน กิตฺติทินฺโน (แสงเพชร), 2554) ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาเศรษฐกิจ คนตกงานมากขึ้น ทำให้มิจฉาชีพบางกลุ่มเริ่มแฝงตัวอาศัยผ้าเหลืองหากิน ปลอมบวชมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีพระภิกษุสามเณรบางกลุ่ม ประพฤติขาดความสำรวม เสพยาเสพติด เล่นการพนัน ประพฤติผิดธรรมวินัย จึงเป็นหนาที่โดยตรงที่ พระวินยาธิการ หรือที่ชาวบ้านเรียกกันว่า ตำรวจพระ ต้องรีบออกไปจัดการทันที (พระรัตนเมธี, 2552)

ที่ผ่านมานี้ ปรากฏว่า สถาบันสงฆ์ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์มีแต่ในเรื่องข่าวความเสียหายของพระสงฆ์มากมาย มีข่าวทางเสื่อมเสียต่อเนื่องไม่ขาดสาย ข่าวเกี่ยวกับการประพฤติผิดพระวินัย และทำตัวไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรบางรูปบางคณะ ได้ถูกสื่อมวลชนทุกแขนง โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ต่างลงข่าววิจารณ์กันไปในแง่มุมต่างๆ เป็นเหตุให้ภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์เสียหาย และมีผลกระทบต่อคณะสงฆ์และจิตใจชาวพุทธเป็นอย่างมาก เป็นเหตุให้ผู้มีความห่วงใยสถาบันสงฆ์ได้พยายามหาทางแก้ไขความเสียหายอันเกิดจากการประพฤติไม่เหมาะสมของพระบางรูป โดยเฉพาะทางฝ่ายสถาบันการปกครองของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในสมัยพุทธกาล พระสงฆ์ยังมีจำนวนไม่มากและไม่ค่อยมีลาภสักการะการกระทำ ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมจึงไม่ปรากฏ และการปกครองคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลจำนวนพระสงฆ์ยังไม่มากนักและผู้มาบวชบรรลุมรรคผลสูงในทางศาสนาส่วนมากจึงไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องความประพฤติสักเท่าไร แต่เมื่อมีจำนวนพระสงฆ์มากขึ้น คนที่มาบวชมีเจตนาแตกต่างกันจึงเกิดด้านบริหารขึ้น ทรงจัดให้มีบุคคลผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆ โดยขึ้นตรงต่อพระพุทธองค์ในกรณีที่มีปัญหาด้านพระวินัยและเกิดความสงสัย ไม่เข้าใจในธรรม ต่อมาให้พระอัครสาวกและพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ดูแล แต่ในกาลเวลาต่อมาพบว่ามีการประพฤติผิดพระธรรมวินัยเกิดขึ้นมา พฤติกรรมดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นที่มาของพระวินัย ดังตัวอย่างที่พระพุทธเจ้าได้บัญญัติสิกขาบทขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางแห่งการประพฤติพรหมจรรย์เป็นแบบอย่างที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้ เพื่อให้ใช้เป็นหลักการปฏิบัติสำหรับคนทุกชั้นวรรณะ เริ่มจากง่ายที่สุดไปถึงยากที่สุด ตั้งแต่ตื้นไปถึงลึกที่สุด ดีทั้งเบื้องต้น ดีทั้งท่ามกลาง และดีที่สุด เป็นหลักคำสอนที่มีอรรถะ พยัญชนะ บริสุทธิ์ ดังบาลีที่ว่า “โส ธมฺมํ เทเสติ อาทิกลฺยาณํ มชฺเฌกลฺยาณํ ปริโยสานกลฺยาณํ สาตฺถํ สพฺยญฺชนํ เกวลปริปุณฺณํ ปริสุทฺธํ พรหมฺจริยํ ปกาเสติ” (วิทย์ วิศทเวทย์, 2524)

การปกครองคณะสงฆ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคย่อมเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า หน้าที่การสอดส่อง ดูแล บริหารจัดการให้เกิดความเรียบร้อยดีงามขึ้นในสังฆมณฑลนั้น เป็นหน้าที่ของท่านเจ้าคณะ พระสังฆาธิการ หรือผู้บริหารปกครองสงฆ์โดยตรงที่จะต้องรับผิดชอบ ในสังคมนั้นย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีปะปนกันอยู่ คนดีกับคนไม่ดีมีอยู่ทุกสังคม บรรดาพระภิกษุสามเณรในสังฆมณฑลของเรานั้นก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีร่วมกันอยู่ด้วยกันตลอดไป ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่ท่านเจ้าคณะพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองสงฆ์ที่จะต้องคอยสอดส่อง ดูแล แก้ไข ให้พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตนให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบ ตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง ถึงแม้จะทำได้ไม่ทั้งหมดเพียงให้ลดจำนวนพระภิกษุสามเณร ผู้ประพฤติปฏิบัติมิชอบลงได้บ้าง ก็ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างความเรียบร้อยดีงามให้เกิดขึ้นแก่หมู่คณะ สร้างศรัทธาปสาทะให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน สร้างความมั่นคงให้เกิดแก่สถาบันสงฆ์ และพระพุทธศาสนา โดยส่วนรวม พระวินยาธิการ ถือว่าเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของการปกครองสงฆ์ ที่คอยช่วยเหลือเจ้าคณะพระสังฆาธิการทำหน้าที่คอย ตรวจตรา แนะนำ ดูแล แก้ไข ให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ฯลฯ กำจัดคนพาลอภิบาลคนดี ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนามิให้เกิดความเสียหายโดยส่วนรวม ในฐานะที่พระวินยาธิการมีส่วนร่วมอันสำคัญในการทำหน้าที่ป้องกันความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นแก่คณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา ดังนั้น พระวินยาธิการจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและฉลาดในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ และมีหลักปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันของพระวินยาธิการ (กองงานเลขานุการเจ้าคณะจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2562)

ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ คณะสงฆ์จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพระวินยาธิการทั้งหมด 128 รูป ซึ่งเป็นพระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัด หรือเจ้าคณะผู้ปกครองให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปกครองของเจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครอง แต่เป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ ทำให้การปฏิบัติงานปฏิบัติได้อย่าไม่เต็มที่ ด้วยความที่เพิ่งจัดตั้งศูนย์พระวินยาธิการไม่นาน นักการบริหารงานของศูนย์ต่าง ๆ จึงยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ส่งผลให้การปฏิบัติงานของวินยาธิการไม่ราบรื่นเกิดอุปสรรคหลายด้าน งานวิจัยที่เกี่ยวกับพระวินยาธิการ ระบุว่า ปัญหาของพระวินยาธิการส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ พระวินยาธิการบางรูปไม่เข้าใจบทบาทของตัวเองและไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงจำนวนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการยังไม่เพียงพอต่อภาระงาน (พระบุญทอด สีนวนนา, 2559; พระครูปลัดทะเล มหณณโว, 2553) ปัญหาดังกล่าว คณะสงฆ์เจ้าคณะผู้ปกครองรับทราบและพยายามลดข้อบกพร่อง ตัวอย่างเช่น การเปิดอบรมพระวินยาธิการในเขตปกครองสงฆ์จังหวัดหนองคายจัดสัมมนาให้ความรู้และทบทวนบทบาทของพระวินยาธิการในการสอดส่องดูแลตรวจตราพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติตนไม่สมควร รวมถึงพระวินยาธิการภาค 16-18 ที่คณะสงฆ์เจ้าคณะผู้ปกครองจัดประชุมให้แก่พระวินยาธิการ และการเสนอให้จัดตั้งตำรวจพระด้านไซเบอร์ขึ้นมาโดยการเฉพาะเพื่อแก้ปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมในโลกออนไลน์ของพระภิกษุสามเณร (สปริงนิวส์, 2558) มุ่งหวังให้ตำรวจพระช่วยเหลือสนับสนุนการปกครองของเจ้าอาวาส และเจ้าคณะผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชนให้มีความมั่นคงถาวรสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งสำรวจการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดฉะเชิงเทราทั้งหมด จำนวน 128 รูป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ พรรษา ระดับการศึกษา แผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษา แผนกบาลี ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) แรงจูงใจการปฏิบัติงาน (2) ความทักษะและสามารถในการปฏิบัติงาน (3) ทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน (4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน (5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย คือ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมี 5 ด้าน คือ (1) ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะและสามารถในการปฏิบัติงาน (3) ด้านทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน (4) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน (5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานการสร้างเครื่องมือ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุพรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษานักธรรมและระดับการศึกษาบาลี ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานพระวินยาธิการ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนคำถาม 25 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนคำถาม 5 ข้อ

การวัดหรือประเมินค่าของข้อมูลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนนี้มีมาตราวัดแบบ (Likert Scale) จากคะแนน 1-5 (ช่วงห่างระดับ 1) โดยแต่ละระดับมีคะแนนความหมายดังนี้

มากที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	5	คะแนน
มาก	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	4	คะแนน
ปานกลาง	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	3	คะแนน
น้อย	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	2	คะแนน
น้อยที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	1	คะแนน

สำหรับการแปลผลคาคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑคาเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2562 : 120-127)

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	มีความเห็นวา มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	มีความเห็นวา มีการปฏิบัติงานน้อย
2.51 – 3.50	มีความเห็นวา มีการปฏิบัติงานปานกลาง
3.51 – 4.50	มีความเห็นวา มีการปฏิบัติงานมาก
4.51 – 5.00	มีความเห็นวา มีการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของพระวินยาธิการ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การทดสอบเครื่องมือ ผู้ศึกษาจะดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อความของแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะทำวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นก็นำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – out) กับพระวินยาธิการในจังหวัดปราจีนบุรี ที่ไม่ใชกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน (Pre-test) เช่นเดียวกันกับการใช้แบบสอบถามตามสถานการณ์จริงทุกประการ แล้วนำแบบสอบถามนั้นมาวิเคราะห์ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานพระวินยาธิการ ด้วยวิธี Kuder-Richardson (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.796 ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.818

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม -30 ตุลาคม 2566 โดยที่ผู้ศึกษาได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรที่ศึกษาให้เข้าใจถึงรายละเอียดในการศึกษา ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับมา 128 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 125 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.66 โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับ ผู้วิจัยจะมีการตรวจสอบความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปที่ศึกษา

2. สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุพรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษานักธรรมและบาลี ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หรือ f-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

3. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของพระวินยาธิการ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์โดยความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 56.8 มีพรรษา 31 พรรษาขึ้นไป ร้อยละ 32.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67.2 มีระดับการศึกษา นักธรรมชั้นเอก ร้อยละ 97.6 ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี ร้อยละ 80.8 และส่วนใหญ่เป็นเจ้าอาวาส ร้อยละ 47.2

2. ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานพระวินยาธิการ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุด คือ ข้อ 15. พระวินยาธิการมีหน้าที่และอำนาจช่วยเหลือเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เจ้าพนักงานพุทธศาสนาจังหวัด และตำรวจในการสืบสวนสอบสวนแล้วแต่กรณี ตอบถูกร้อยละ 96.8 รองลงมา ข้อ 3. พระภิกษุสงฆ์กล่าวอ้างสรรพคุณวิเศษของตนที่ไม่มีจริง ตามพระวินัยบัญญัติ ต้องอาบัติปาราชิก ตอบถูกร้อยละ 93.6 และข้อ 1. พระภิกษุสงฆ์มีความกำหนัดอยู่ พูดล่อให้หญิงบำเรอตนด้วยกาม ตามพระวินัยบัญญัติ ต้องอาบัติปาราชิก ตอบถูกร้อยละ 83.2 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ตอบถูกน้อยที่สุด คือ ข้อ 12. เขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลหนึ่ง ให้มีพระวินยาธิการจำนวน 2 รูป ตอบถูกต้องละ 35.2 รองลงมา ข้อ 10. ถ้าพระภิกษุสามเณรรูปใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม ชื่อว่าไม่ตั้งอยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาส หรือประพฤติผิดคำสั่งของเจ้าอาวาส มีความผิดตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ตอบถูกร้อยละ 43.2 และข้อ 5. พระภิกษุสงฆ์ดื่มสุราตามพระวินัยบัญญัติ ต้องอาบัติปาจิตตีย์ แต่ทางโลกถือเป็นโลกวัชชะ ไม่สามารถให้สละสมณเพศได้ ตอบถูกร้อยละ 49.6

3. การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทุกด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ($\overline{X}$ = 3.64) เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.81) ด้านทักษะและสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.77) ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.54) และด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.27) อยู่ในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระวินยาธิการที่มีอายุ ระดับการศึกษาแผนกธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพระวินยาธิ

การที่มีพรรษา และระดับการศึกษาแผนกสามัญ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้านการตรวจตรา แนะนำ ชี้แจง พระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

ปัญหาอุปสรรค พบว่า พระสงฆ์บางส่วนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ดื้อแพ่ง ไม่เชื่อฟัง และชอบปฏิบัติตามใจตนเอง พระวินยาธิการไม่มีงบประมาณสนับสนุนในการเดินทางลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน นอกจากนี้การลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง จำเป็นต้องหาคนขับรถ หากไม่มีคนขับรถ หรือคนขับรถไม่ว่าง ก็ไม่สามารถลงพื้นที่ปฏิบัติงานได้ และพระวินยาธิการต้องเสียสละค่าน้ำมันและค่าคนขับรถในการลงพื้นที่ตรวจตราความเรียบร้อยในเขตความรับผิดชอบของตนเอง ข้อเสนอแนะ พบว่า เจ้าคณะผู้ปกครอง พระวินยาธิการต้องหมั่นเข้มงวดตรวจตราอยู่เสมอในเขตปกครอง คณะสงฆ์ หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรจัดบุคลากรด้านการขับรถเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พระวินยาธิการในการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการลงพื้นที่ของพระวินยาธิการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ด้านการนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืนใน (1) มอบให้เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะปกครองหรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในเขตนั้น ๆ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ และในกรณีพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืนใน (1) ไม่ยินยอม ให้พระวินยาธิการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขออารักขาต่อพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

ปัญหาอุปสรรค พบว่า การนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสาหรือเจ้าคณะผู้ปกครองเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ พระวินยาธิการเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีอำนาจในการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ทำความผิดได้ ข้อเสนอแนะ พบว่า พระวินยาธิการควรพิจารณาตามกรอบพระธรรมวินัย และมติมหาเถรสมาคม และควรเพิ่มอำนาจในการดำเนินการทางกฎหมายให้แก่พระวินยาธิการในความผิดเล็กน้อย แต่หากเป็นความผิดร้ายแรง ควรให้เจ้าคณะผู้ปกครองพิจารณาตามกรอบพระธรรมวินัย และมติมหาเถรสมาคม

ด้านการช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการสืบสวนสอบสวน แล้วแต่กรณี

ปัญหาอุปสรรค พบว่า พระวินยาธิการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และพระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง บางรูปไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะปกครอง ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรพิจารณาความเหมาะสมของพระวินยาธิการขนาดพื้นที่หรือหรือจำนวนของพระสงฆ์ และให้พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งรายงานผลการลงพื้นที่หรือการปฏิบัติงานทุกเดือนหรือรายไตรมาส และจัดรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

ด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่เจ้าคณะปกครองมอบหมาย

ปัญหาอุปสรรค พบว่า พระวินยาธิการมาจากการแต่งตั้ง ไม่ได้มาจากการสอบคัดเลือกตามความรู้ความสามารถ ทำให้พระวินยาธิการบางรูปไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการค่อยข้างน้อย ข้อเสนอแนะ พบว่า คณะสงฆ์หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรมีหลักสูตรอบรมการเป็นพระวินยาธิการและจัดให้มีการสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้พระวินยาธิการที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าว และควรมีการฝึกอบรมพระวินยาธิการ เพิ่มความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจโดยการตรวจตรา แนะนำ ชี้แจง พระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะปกครองหรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในเขตนั้น ๆ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ ช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการสืบสวนสอบสวนแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เจ้าคณะปกครองมอบหมายได้อย่างดี สอดคล้องงานงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญฺาพโล (มีชูนึก) และคณะ (2563) พบว่า เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแล

ความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาสุพรรณ ปสนฺนมโน (สีกลาง) (2561) พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของคณะสงฆ์ จังหวัดชัยภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน พระวินยาธิการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พระวินยาธิการสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู ความสามารถเพื่อความก้าวหนาในการทำงาน และลักษณะของงานพระวินยาธิการเป็นงานที่มีระบบและทาทาย ซึ่งต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ด้านทักษะและสามารถในการปฏิบัติงาน พระวินยาธิการมีความคิดเห็นต่อทักษะและสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เจ้าคณะปกครองมอบหมาย สามารถตรวจตรา แนะนำ ชี้แจงพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน นอกจากนี้ยังสามารถช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการสืบสวนสอบสวน แล้วแต่กรณี สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาสุพรรณ ปสนฺนมโน (สีกลาง) (2561) พบว่า การพิจารณาดำเนินการตามอำนาจท้องที่ หรือด้านช่วยเจ้าอาวาส หรือ เจ้าคณะปกครองในเขตนั้น ฯ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ว่า มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ และรู้จักจัดความสามารถของตนเองได้ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน

ด้านทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน พระวินยาธิการมีความคิดเห็นต่อทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พระวินยาธิการมีศรัทธาและอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา ให้ความเคารพกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ในที่ปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แล้วนำความรู้ที่ได้นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของวีระพล สุทธิพรพลางกูร และเฉลียว แก่นจันทร์ (2538) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ มี 2 ประการ คือ 1. ประสบการณ์ (Experience) ทั้งประสบการณ์ทางตรงที่ได้มาจากการพบเห็น หรือทดลอง และประสบการณ์ทางอ้อม ที่ได้มาจากการได้ยิน ได้ฟัง หรือการอ่าน 2. ค่านิยม (Value) ค่านิยมที่ต่างกันจะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันต่างกันทัศนคติที่เกิดจากค่านิยมที่ต่างกันนี้ มีสาเหตุจากสภาวะแวดล้อมที่ต่างกันของแต่ละบุคคล

ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พระวินยาธิการมีความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า คณะสงฆ์มีการสื่อสารกับพระวินยาธิการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ท่านทราบข้อมูลที่ถูกต้องจากคณะสงฆ์ ผู้บังคับบัญชาติดตาม และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาท่านอยู่เสมอ และได้รับการฝึกอบรม สอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของวิธัญญา วัณโณ (2546) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นประโยชน์ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีประโยชน์รวมทั้งช่วยเหลือและดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ รมทั้งสภาพการทำงานหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่างๆ ที่จะส่งผลเสียต่อตน โดยพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้จากการปฏิบัติต่างๆ ของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับตึงๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงาน พระวินยาธิการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พระวินยาธิการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคประชาชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์ อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของโกวิทย์ พวงงาม (2545) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการ

ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อม ไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบทจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการ ดำเนินงานเหล่านั้น 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน 3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนที่สามารถใช้ข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด 4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำ ไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างใด การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 เจ้าคณะผู้ปกครอง พระวินยาธิการ ควรหมั่นเข้มงวดตรวจตราอยู่เสมอในเขตปกครอง

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรด้านการขับรถเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พระวินยาธิการในการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงาน และ

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเพิ่มอำนาจในการดำเนินการทางกฎหมายให้แก่พระวินยาธิการในความผิดเล็กน้อย แต่หากเป็นความผิดร้ายแรง ควรให้เจ้าคณะผู้ปกครองพิจารณาตามกรอบพระธรรมวินัย และมติมหาเถรสมาคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

กองงานเลขานุการเจ้าคณะจังหวัดฉะเชิงเทรา. **คู่มือปฏิบัติการพระวินยาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.** จังหวัดฉะเชิงเทรา: สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2562.

กิติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: อักษรนิพัฒน์, 2529.

โกวิทย์ พวงงาม. **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน.** ม.ป.ท., 2545.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญสง นิลแกว. การอ้างอิงประชากรเมื่อใชเครื่องมือแบบมาตราสวนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. **วารสารการวัดผลการศึกษา มศว.มหาสารคาม.** ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2562): 22-25.

พระครูใบฎีกาสุพรรณ ปสนฺนมโน (สีกลาง). (2561). **การส่งเสริมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดชัยภูมิ.** สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระครูปลัดทะเล มหณณโว. (2553). **บทบาทของพระวินยาธิการตามทัศนะของพระสงฆ์ในเขตพญาไทกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญฺญาพโล (มีชูนึก) และคณะ. กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** ปีที่ 8, ฉบับที่ 4, (2562): 49-60

พระบุญทอด สีนวนนา. (2559). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9.** ปริญญานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

พระใบฎีกาสุชิน กิตฺติทินฺโน (แสงเพชร). (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระรัตนเมธี. **คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2551.

วิทย์ วิศทเวทย์. 2528. **จริยธรรมเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

วิธัญญา วัณโณ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความกตัญญูกตเวทีเป็นตัวแปรกำกับ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

วีระพล สุทธิพรพลางกรู และเฉลียว แก่นจันทร์. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรชุมชน โครงการวนศาสตร์ ชุมชนบนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่.** ม.ป.ท. 2538.

สปริงนิวส์. **พศ. เตรียมตั้งพระวินยาธิการด้านไซเบอร์ปราบอนาจาร.** (ออนไลน์) 2558 (อ้างเมื่อ 25 ก.ย. 2565). จาก https://www.springnews.co.th/?p=240909

อนิวัช แกวจำนงค. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตรและบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.

ED-022

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

Innovative Leadership Development Guidelines for School Administrators in the Nondaeng's Network of School Center 1 st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

จินตนา จันทร์สว่าง Jintana Chansawang[1]
วีระพงษ์ เทียมวงษ์ Veerapong Tiamvong[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan , 1970) จำนวน 139 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 118 คน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ความตรงเชิงเนื้อหา อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิคดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) = 0.080 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ตามลำดับ และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทาง 5 ด้าน คือ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และ 5) การมีกลยุทธ์นวัตกรร จำนวน 13 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง

ABSTRACT

This study the objectives were 1) to study the current condition desirable condition and the need for the development of innovative leadership of school administrators. The Nondaeng's Network of School Center 1 st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 and 2) to study the approaches for developing innovative leadership of school administrators the Nondaeng's Network of School Center 1 st under

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
(หมายเลขโทรศัพท์ 084-5805590 E-mail: Chansawang.jp2329@gmail.com)
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample used in the study The size of the sample was determined by using the Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan, 1970). There were 139 people divided into 20 school administrators, 1 deputy school administrators, teachers and educational personnel. A total of 118 students were randomly stratified (stratified random sampling) according to the proportion of school size. The instrument used as a questionnaire was a 5-level dual response format and a structured interview. Statistics used content validity, discriminatory power, and confidence. The interview form has a statistical structure used to analyze the data. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and use the Modified Priority Needs Index (PNImodified) technique.

The results of the study revealed that: 1) the current situation, innovative leadership of school administrators; the Nondaeng's Network of School Center 1 st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 in overall and each aspect The average was at a high level. Desirable Conditions for Innovative Leadership of School Administrators the Nondaeng's Network of School Center 1 st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7in overall and each aspect. The average was at the highest level. And there was a need for developing innovative leadership of school administrators. The Nondaeng's Network of School Center 1 st under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, overall, there was a need index. ($PNI_{modified}$) = 0.080 when considering the aspects in descending order, including creativity, innovation risk-taking innovation change leadership in terms of having an innovative vision and innovation strategy, respectively, and 2) Guidelines for developing innovative leadership of school administrators. There were 5 approaches: 1) having innovative creativity, 2) having an innovative vision, 3) being a change leader, 4) having the courage to take risks. Towards innovation and 5) having 13 innovation strategies

KEYWORDS: innovative leadership, educational institution administrators, School Network Center 1 st, Non Daeng

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นสังคมแห่งการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) ซึ่งรวมถึงองค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติได้ ปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่ขาด "ทรัพยากร" แต่ขาด "ประสิทธิภาพ" ในการใช้ทรัพยากร จึงมีความจำเป็นในการปรับปรุงการศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการ, 2558) ส่งผลให้องค์การต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อเกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย ผู้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นมีความคิดต่อยอดที่ท้าทายจากการใช้เทคโนโลยีจนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2561) ซึ่งรวมถึงองค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2561) ฉะนั้นการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นต้องมีทักษะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างนวัตกรรมหรือเป็นต้นแบบของครูและบุคลากรในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินการใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พยัต วุฒิรงค์, 2555) โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านมายังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นทักษะผู้นำและวิธีการคิดแบบใหม่ที่แตกต่างพิเศษและเหนือกว่า มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางนวัตกรรม สามารถแนะนำสิ่งใหม่ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริหาร หรือการค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Sena & Erena, 2012) สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทั่วทั้งองค์การ กระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การเป็นนำทางความคิด และสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าองค์การคู่แข่ง (Volk, 2012) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การในระบบโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียนต่อไป (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2546)

จากความสำคัญและปัญหา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน และครู 177 คน รวมจำนวน 198 คน จากโรงเรียนจำนวน 20 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ได้เลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 118 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 139 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผู้ศึกษากำหนดข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) ครูผู้สอนที่มีผลงานด้านนวัตกรรมเชิงประจักษ์ จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการใช้นวัตกรรม มีการใช้นวัตกรรมในการบริหาร มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ มีจริยธรรมในการใช้นวัตกรรม แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้ศึกษาดำเนินการ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับ จำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 2 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน จากนั้นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

ระยะที่ 2 วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 ตำแหน่งครูจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 84.89 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 และมีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สภาพปัจจุบัน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.66) รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.71) ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.28 , S.D. = 0.68) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.74 , S.D. = 0.46) รองลงมา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.68 , S.D. = 0.50) และด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.67 , S.D. = 0.48) ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.53)

การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ = 0.080 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (**$PNI_{Modified}$** = 0.094) รองลงมาด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม **มี**ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (**$PNI_{Modified}$** = 0.083) **ด้าน**การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.078) และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม **มี**ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (**$PNI_{Modified}$** = 0.074) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (**$PNI_{Modified}$** = 0.069)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 18 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันสมัยและสร้างสรรค์

ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ

ด้านที่ 3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก ท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

ด้านที่ 4 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

ด้านที่ 5 การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน เป็นดังนี้

สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.33, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.66) รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.34, S.D. = 0.71) ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.31 , S.D. = 0.69) ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.28 , S.D. = 0.68) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.28, S.D. = 0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ($\overline{X}$ =4.68, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.74 , S.D. = 0.46) รองลงมาด้านการมีความคิสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.68 , S.D. = 0.50) และด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.67 , S.D. = 0.48) ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.53)

การประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.080 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม **มี**ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.094) รองลงมาด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น **(**$PNI_{Modified}$= 0.083**)** ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.078) และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม **มี**ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$= 0.074) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.069) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สภาพปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.75) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมโดยการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดความหลากหลายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.51) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.094) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์ ($PNI_{Modified}$ = 0.112) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ($PNI_{Modified}$ = 0.063) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ และข้อมูลสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.72) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.65 , S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.55) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ = 0.074 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับ

เทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified}$ = 0.089) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.054) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเจรจาโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาที่อาจเกิดขึ้นได้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.73) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.68, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก ท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.53) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.078) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.097) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ กล่าวชมเชยครูที่มีผลการสอนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นในที่ประชุมครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.065)

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่าง ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.67) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.76 , S.D. = 0.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่าง ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.46) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.069) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด **(**$PNI_{Modified}$ = 0.083**)** ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่างมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNIModified = 0.041)

ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.70) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าเรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างละเอียดเพื่ออธิบายครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.50) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.083) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.097) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าเรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างละเอียดเพื่ออธิบายครูผู้สอน ($PNI_{Modified}$ = 0.076) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีทั้งหมด 5 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 13 แนวทางย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.02) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 3.66)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากผลการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นัททะศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่มีความพึงประสงค์ให้โรงเรียน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะทุกด้านว่าสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้จัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดมีความต้องการให้มีการร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และยังสอดคล้องอรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ทำการวิจัยตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์การ กดดันให้มีผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาการนวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรมและองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรมข้อเสนอของการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรมตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความตระหนักและความสามารถในใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา

องค์กรมีความคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการสามารถนำแนวคิดที่สร้างสรรค์นี้ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดีเปิดกว้างสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่อนาคตจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัยและเป็นไปได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรมและการมีวิสัยทัศน์มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรักสามัคคี มีความเพียรพยายามและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์การนั่นเองสอดคล้องกับฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อันดับแรกของผู้นำ และสอดคล้องกับ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 4 ตัวบ่งชี้ และ 7) การมีศรัทธาและบารมี 4 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีความเหมาะสมในระดับดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.352-0.888 ในส่วนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม และสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์ โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม 1.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันสมัยและสร้างสรรค์ สอดคล้องคำกล่าวของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ที่กล่าวว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์ และกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่นและวิสัยทัศน์ และยังสอดคล้องกับอารีรัตน์ เพ็งสีแสง (2553) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าต้องเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ปรับตัวเข้ากับสถานการได้ดีเปิดกว้างสู่กรเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และมองเห็นภาพอนาคตที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) มีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ตันประภัสสร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL8.72

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันสมัยและสร้างสรรค์ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก ท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” อยู่ 2 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรองลงมาคือด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่า มีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 4.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ 4 .2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 4 ตัวบ่งชี้ และ 7) การมีศรัทธาและบารมี 4 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีความเหมาะสมในระดับดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.352-0.888 ในส่วนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีความกล้าเสี่ยงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 5.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.2) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า การมีกลยุทธ์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยเน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภาระกิจและเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปได้ว่า มีความต้องการในด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดีต่อระบบการศึกษาต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 13 แนวทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้บริหารและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดมีประสิทธิผลมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เนื่องจากอยู่ในปัจจุบันสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดภาวะผู้นำจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). **การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา-บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). **หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.** นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกษมสิงห์ เฟื่องฟู. (2565). **การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).** ค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.nb2.go.th/kmcdata/uploadq/120.ppt

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา

ขวัญชนก โตนาค. (2557). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

จิดาภา ศุภชญานันท์. (2555). **การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา-การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ณรงค์ ขุ้มทอง. (2562). **คูปองครู นวัตกรรมใหม่พัฒนาครู อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม.** สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1538040.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2561). **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชลกร ตันประภัสร์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). **ภาวะผู้นำยุคใหม่องค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership).** กรุงเทพฯ:ธรรกมลการพิมพ์.
ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
เธียรพัฒน์ ชุปวา. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
นเรศ บุญช่วย. (2556). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
ผกาณิต บัวย้อย. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
พยัต วุฒิรงค์. (2555). **การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์, ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญกุล และอัจศรา ประเสริฐสิน. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ:** กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). **ทฤษฎีผู้นำ.** เชียงใหม่: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยพายัพ
รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ Leadership.** กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ
รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
รัตนะ บัวสนธ์. (2556). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พริ้นท์ (1991) จำกัด
ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
วชิน อ่อนอ้าย. (2558). **รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม.** วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(2), 74-84.
เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.** ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
วานิช มาลัยและอรสา ปานขาว. (2548). **วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Leader.** กรุงเทพฯ: ธนาเพลส แอนด์ กราฟฟิค

เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ สุนทรี ปนานิลวงศ์ และศิริกัญญา ตันสกุล. (2556). **นวัตกรรมนาประเทศสู่ความมั่นคง.** กรุงเทพฯ: สถาบันอนาคตไทยศึกษา.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.** นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23(1), 38-54.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.** (ดุษฎีนิพนธ์-ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ไม่ได้ตีพิมพ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. [ม.ป.ป.]. **การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).** ค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.vijai.org/Tool_vijai/12/02.asp.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **สภาการศึกษาในเวทีโลก พ.ศ. 2558.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). **พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.** สืบค้นจาก https://www.edusandbox.com.

อนุพงศ์ อวิรุทธา. (2559). Business 4.0 **พลิกกธุรกิจสู่เศรษฐกิจดิจิทอล.** กรุงเทพฯ: เกรท ไอเดีย

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.** ค้นเมื่อ 31 กันยายน 2565, จาก www.pracharathschool.go.th/bestpractices/detail/52233

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

อริญญา เถลิงศรี. (2560). **How mindset drives innovative leadership.** สืบค้นจาก https:// www.bangkokpost.com/business/1490162/howmindsetdrivesinnovativeleadership.

อภิชยา มีเพียร. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรวรางค์ จันทร์เกษม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation.** London: Designs and patent Act 1998.

Adjei, D. (2013). **Innovation Leadership Management.** International Journal of ICT and Management, 1(2), 103-106.

Ashiqur, R. (2016). **Organization strategies & innovative leadership management.** InternationalJournal of Business and Management, 11(10), 206-223.

Alsolami, H.A., Cheng, K.T., & Twalh, M.I. (2 0 1 6). **Revisiting innovation leadership.** Open Journal of Leadership, 8, 31-38.

Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). **Innovation Leadership in Danish SMEs.** Denmark: Center for Industrial Production. Aalborg University Denmark.

Dubrin, A. J. (1995). **Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction.** Mississippi: The University of Mississippi.

Couros, G. (2019). **Innovative leadership in education.** Retrieved from https:// georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education.

Dick, W., Carey, L., & Carey, J. (2001). **The systematic design of instruction.** 5th ed. New York: Addison, Wesley and Longman.

Gates, B. (2012). **5 Secrets to Innovative Leadership.** Retrieved December 26, 2016, from http://helpinghelp.org/2012/02/5-secrets-to-innovative-leadership

Goetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: **How to Become an Innovative School Leader.** Retrieved from https://www.edelements.com/blog/ innovativeschool-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader.

Horth, D. & Buchner, D. (2009). **Innovative leadership.** Retrieved December 25, 2016, from www.ccl.org/leadership/pdf/research/InnovationLeadership.pdf

Kaufman, R. (1987). **A possible taxonomy of needs assessments.** Education Technology, 11,60-61.

McKillip. J. (1987). Needs analysis: **Tools for the human service and education.** Newbury Park, CA: Sage.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). **Research in education**: Evidence-based inquiry (7th ed.). Boston, MA: Pearson.

Sena, A. & Erena, E. (2012). **Innovative Leadership for the Twenty-First Century.** RetrievedDecember 25, 2016, from http://www.sciencedirect.com.

Spahr, P. (2016). **Leadership; Transformational, Innovative or Both.** Retrieved December 25,2017, from http://thinkingofdesign.blogspot.comleadership-transformationalinnovative.html

Sharma, P. (2008). **Innovative-Leadership.** Retrieved from http://scribd. com/doc/ 4705971/Innovative-Leadership.

Vlok, A. (2012). **International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management.** Retrieved December 25, 2016, from www.sciencedirect.com

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2003). **Management.** 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations.** 6thed. New York: Pearson Prentice Hall.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. **International Journal of Mechanical Engineering and Technology,** 9 (7), 1288-1299

Zhang, Y. (2012). Blend Daoism, The Chinese cultural philosophy, with Western leadership theories to enhance innovative capabilities of Chinese enterprises. **Journal of Management Research, 6,** 2.

ED-023

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

Development of a professional Learning Community Model to Encourage Teachers in Organizing Learning for Emphasizing Analytical Thinking Skills at Pak Suay Pittayakhom School under Nong Khai Secondary Educational Service Area Office

วีระศักดิ์ มาตย์นอก Weerasak Martnot[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม และ 4) เพื่อขยายผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 32 คน และนักเรียน โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 476 คน ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษา ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ แบบประเมินคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ และกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 Analysis ศึกษา วิเคราะห์ ขั้นที่ 2 Empower สร้างความตระหนัก ขั้นที่ 3 Collaboration สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 3.1) Set Goal กำหนดประเด็น 3.2) Plan วางแผน 3.3) Implement ดำเนินการ 3.4) Reflect สะท้อนผล ขั้นที่ 4 Applying นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขั้นที่ 5 Dissemination การเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ 2. ประสิทธิผลของรูปแบบพบว่า 1) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 3) พัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 4) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก 3. ผลการขยายผลรูปแบบพบว่า 1) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 3) พัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 4) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ,ส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้,ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

The purpose of this research is to: study basic information for developing a professional learning community model to encourage teachers to organize learning that emphasizes analytical thinking skills at Pak Suay Pittayakhom School, develop a professional learning community model to encourage teachers to organize

[1] วีระศักดิ์ มาตย์นอก Weerasak Martnot ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายหมายเลขโทรศัพท์ 082-6964554 E-mail : weerasak6766@gmail.com

learning that emphasizes analytical thinking skills at Pak Suay Pittayakhom School, evaluate the effectiveness of the professional learning community model to encourage teachers to organize learning that emphasizes analytical thinking skills at Pak Suay Pittayakhom School, and expand the professional learning community model to encourage teachers to organize learning that emphasizes analytical thinking skills at Pak Suay Pittayakhom School. The sample group used in this research consists of 32 teachers at Pak Suay Pittayakhom School under the jurisdiction of the Nong Khai Secondary Educational Service Area Office, and 476 students studying at Pak Suay Pittayakhom School under the Nong Khai Secondary Educational Service Area Office in the 2022 academic year. The research tools include a teacher competency assessment form for designing and creating educational innovations, designing learning management that emphasizes analytical thinking skills, assessing the learning management process that emphasizes analytical thinking skills, and a questionnaire to assess teachers' opinions on the model. Data were analyzed by averaging, standard deviation, and content analysis. The results of the research found that: the professional learning community model to encourage teachers to organize learning that emphasizes analytical thinking skills at Pak Suay Pittayakhom School under the Nong Khai Secondary Educational Service Area Office consists of principles, objectives, important conditions for using the model, and a 5-step process: Step 1 Analysis, study, and analyze; Step 2 Empower, create awareness; Step 3 Collaboration, create a professional learning community, proceed with the following steps: 3.1) Set Goal, define issues, 3.2) Plan, 3.3) Implement, act, 3.4) Reflect, reflect the results; Step 4 Applying, bring the results to exchange knowledge, and Step 5 Dissemination, dissemination for use in learning management. The effectiveness of the model was found to be: the development of teachers' competency in learning management design was at a high level, the development of teachers' competency in the learning management process was at a high level, the development of teachers in the characteristics of being a learning person was at a high level, teachers' opinions on the format were at a high level, the results of expanding the model found that: teacher competency in learning management design was at a high level, teacher competency in the learning management process was at a high level, teacher development in the characteristics of being a learning person was at a high level, and teachers' opinions about the model were at a high level.

Keywords: Professional learning community, promoting teachers in learning management, analytical thinking skills

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาไทยสำหรับ (Thailand 4.0) ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญจำเป็นต้องรู้ตัวเองว่าทำไมต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัว กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการเป็น Thailand 4.0 ที่ชัดเจน ภาคการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยต้องปฏิรูปเพื่อรองรับการเป็น Thailand 4.0 และสิ่งที่ทุกฝ่ายควรจะทำความเข้าใจและช่วยกันดำเนินการคือในแต่ละระดับควรกำหนดรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาของตนอย่างไรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายที่แท้จริง นั่นคือการศึกษาที่สามารถสร้างหรือพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ (Products) ขึ้นมาให้ได้ และเป็นผลผลิต (Products) ที่สะท้อนความคิดใหม่ ระบบใหม่ การกระทำใหม่ ปรากฏชัดเจนอย่างที่เรียกว่า “นวัตกรรม” นั่นเอง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องมีเทคนิคการสอนที่สอนให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความสิ่งที่ศึกษาได้ ปัจจุบันเราจึงต้องมีเทคโนโลยีทางการสอนที่ให้ผู้เรียนทำได้ทำเป็น และสามารถสร้างผลผลิต (Products) ขึ้นมาได้

การบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) และ การศึกษาปัจจุบันในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ลงสู่ พื้นที่และชุมชน ทั้งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดให้มีเวทีหรือช่องทางการพัฒนาและแสดงออกของนัก

คิดและนักสร้างสรรค์ และเสริมสร้างต้นแบบที่เหมาะสม และเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีซึ่งนักเรียนต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จในยุคปัจจุบันนี้ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมหรือ 3R และ 8C ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 3R คือ Reading-อ่านออก, (W) Riting-เขียนได้, (A) Rithmatic มีทักษะในการคำนวณและ 8C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมี วิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้ Creativity and Innovation คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม Collaboration Teamwork and Leadership ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ Communication Information and Media Literacy ทักษะในการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ Cross-cultural Understanding ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้าม วัฒนธรรม Computing and ICT Literacy ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี Career and Learning Skills ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้ Compassion มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด และเป็นคุณลักษณะ ที่เด็กไทยจำเป็นต้องมี (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21)

ทักษะเหล่านี้จะจะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้ต้องมีระบบสนับสนุนที่จำเป็น คือ มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรและวิธีการสอน การพัฒนาวิชาชีพและบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้นการดำรงชีวิตให้อยู่รอดในศตวรรษที่ 21 จะเกิดจาก Power of Shared Knowledge ไม่ใช่ Power of Knowledge ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาโดยในยุคศตวรรษที่ 21 การได้มาซึ่งความรู้ (Producing Knowledge) นั้นไม่เพียงพอสิ่งที่สำคัญควบคู่กันไป ก็คือการสร้างความหมายและนัยในองค์ความรู้ (Producing Meaning) นั้นด้วยอีกทั้งประเทศไทย อยู่ในช่วงที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมการเมือง เทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิตทัล (Digital Revolution) สู่อุตสาหกรรม 4.0 การเปลี่ยนแปลงนั้นแน่นอนว่ามันต้องเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมด้วย ดังนั้นทักษะที่จำเป็นให้เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับต้น คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมจะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนในการเข้าสู่การทำงานซึ่งมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น ในโลกปัจจุบัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นอีกหนึ่งความท้าทายทางการศึกษาในการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนและนักเรียนให้พร้อมกับการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง เราจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างจากเดิม ได้แก่ วัฒนธรรมของการเรียนรู้ยุคใหม่โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงใน 3 กระแสหลัก คือ 1) เกิด Demonopolization of Knowledge ไม่มีการผูกขาดความรู้ 2) เกิด Democratization of Information ไม่มีการผูกขาดข้อมูลและ 3) เกิด Disruption of Technology & Innovation เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกิดขึ้นใหม่ ๆ จากการรวมตัวและแตกตัวของเทคโนโลยีและนวัตกรรมเดิมตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2554 : 34)

การเรียนการสอนจึงต้องปรับเปลี่ยน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ (Active Leaning) ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ ครูต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรม ต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเขียนการอภิปรายกับเพื่อน ๆ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่านการเขียนการโต้ตอบและการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินค่าแสดงให้เห็น ว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นจริงและสามารถเพิ่มการแก้ปัญหาการคิดเชิงวิพากษ์และอื่น ๆ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดที่เป็นอิสระโดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้เรียนมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงมากขึ้น ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดทักษะเหล่านี้ผ่านการกระตุ้นด้วยการใช้คำถาม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์หรือการประยุกต์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในโลกความเป็นจริง (สุพรรณี ชาญประเสริฐ, 2557 : 23) เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพิ่มแรงจูงใจและความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนซึ่งในปัจจุบัน พบว่า นักเรียนยังขาดทักษะเหล่านี้อยู่มากเห็นได้จากจากผลการทดสอบ Programme for International Student

Assessment (PISA) โดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาโดยสำรวจความรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตของประชาชนทั่วไป ประจำปี 2015 ในโครงการ PISA 2012 โดยสำรวจเด็กอายุ 15 ปี และจัดอันดับคะแนนระดับความสามารถด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า ด้านคณิตศาสตร์ ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ย 427 คะแนน (อันดับ 44) ด้านวิทยาศาสตร์ ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ย 444 คะแนน อยู่อันดับที่ 44 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ IMD นำคะแนนเฉลี่ยจากการสอบ TOEFL 2013 ซึ่งเป็นการทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับผู้ที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาประจำชาติ มาจัดอันดับ ผลการจัดอันดับ พ.ศ. 2558 พบว่า ประเทศไทยยังด้อยด้านภาษาอังกฤษ ได้คะแนนเฉลี่ยเพียง 76 จากคะแนนเต็ม 120 (อันดับ 57) ส่วนประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศ ASEAN ล้วนได้คะแนนเฉลี่ยสูงและอันดับดีกว่าไทยมาก ที่โดดเด่นที่สุดคือสิงคโปร์ (คะแนนเฉลี่ย 98 อันดับ 3) รองลงมา ได้แก่ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยและอันดับเท่ากัน (คะแนนเฉลี่ย 89 อันดับ 32) อินโดนีเซีย (คะแนนเฉลี่ย 82 อันดับ 50) และจากการศึกษาผลในการจัดการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-Net) ในทุก ๆ ปีนั้น ผลที่ออกมามักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุก ๆ ปี นั่นก็คือ เด็กไทยมีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่เสมอ ๆ หรือแม้แต่การศึกษาขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economics Co-operation and Development : OECD) ที่รู้กันในชื่อของ PISA (Programme for 5 International Students Assessment) พบว่า นักเรียนไทยที่จัดได้ว่ามีความรู้วิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับสูงมีเพียง 1% เท่านั้นเอง ทั้ง ๆ ที่เราใช้เวลาในการเรียนการสอนมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันPISA ยังพบว่า เด็กไทย 74% อ่านภาษาไทยไม่รู้เรื่อง คือมีตั้งแต่อ่านไม่ออก อ่านแล้วตีความไม่ได้ วิเคราะห์ความหมายไม่ถูก หรือแม้แต่ใช้ภาษาให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิชาอื่น ๆ แต่เรากลับมองสภาพเหล่านี้ด้วยความเคยชิน และยังคงเชื่อว่าลูกหลานของเราจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการจัดการศึกษาแบบเดิม ๆ อย่างทุกวันนี้

ดังนั้นรูปแบบของการเรียนรู้ในห้องเรียนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนเพื่อการพัฒนาความสามารถในตัวบุคคลของนักเรียนโดยครูมีเทคนิครูปแบบการเรียนและที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียน สิ่งนี้จะช่วยให้ครูพัฒนาความสามารถในการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การสร้างนวัตกรรมการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความแตกต่างการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อรองรับการประเมินผลอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะของนักเรียนศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนของผู้ปฏิบัติงาน โดยการหันหน้าเข้าหากันการสื่อสารเสมือนและใช้รูปแบบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพ อย่างไรก็ตามการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คาดหวังให้ครูพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรงเป็นอันดับแรก ดังนั้นการพัฒนาครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนาครูให้มีแนวทางการสอนมีความสามารถสำหรับการบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือและกลยุทธ์การเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนและปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ที่แนะนำ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21)

ในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ ความรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้กับนักเรียน เช่น การเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน แนะนำวิธีการเสาะแสวงหาความรู้ ปลูกฝังจิตวิญญาณ คุณงามความดี และถ่ายทอดลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้นการจัดรูปแบบการเรียนการสอนของครูจึงต้องจัดกิจกรรม ที่สะท้อนการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดคุณภาพตามศักยภาพ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้สอน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพ เพราะการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professionals) เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่ง ในวงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เริ่มเข้าสู่ศตวรรษที่ 22 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ การพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มีคุณภาพสูง ย่อมต้องอาศัยผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน และเห็นว่าครูส่วนใหญ่ควรได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาเช่นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการออกแบบนวัตกรรม การศึกษาประเภทต่าง ๆ และกระบวนในการปรับปรุงประสิทธิภาพนวัตกรรมการศึกษารวมถึงการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (มนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2554 : 55)

จากสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน จากการศึกษา พบว่า กลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิม ดังที่เคยผ่านมา คือการรวมตัวกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้น ภายในโรงเรียนเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ในชั้นเรียนจากฐานราก เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันการทำงานคนเดียวหวังผลดังกล่าวได้ยาก แต่หากทำเป็นทีม ภายใต้ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกมีกระบวนการกลุ่มที่ดี พลังสร้างสรรค์จะแสดงให้เห็นเองโดยธรรมชาติ และจากการศึกษา ผลการวิจัยทางการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพหรือ Professional Community” ส่งผลให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคนได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อน ให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษาคือ การรวมตัวรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994 : 142) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียน

การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990 : 10) หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในโรงเรียนรูปแบบใหม่ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคนได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ Hord (1997 : 110) ซึ่งยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีผลดีต่อครูผู้สอนและผู้เรียนคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวเพิ่มความผูกพันธ์ต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ผลดีต่อผู้เรียนพบว่าสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นอัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และจากแนวคิดของ Hord (1997 : 110) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 94 - 95) ; (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูในทุกขั้นตอนและกระบวนการ ทำให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลการศึกษางานวิจัยของจุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต และชุมพล เลิศรัฐการ (2559 : 114) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพรูปแบบพันธมิตรครูซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของครูและนักวิชาการที่มีความสนใจต้องการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเน้นการปรึกษาหารือและ การทดลองใช้นวัตกรรม สรุปได้ว่าการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ได้ทันทีในชั้นเรียน และมีเวลาที่จะอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครู อีกทั้งเสมือนการทำงานปกติทำให้ครูไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนเพื่อไปแสวงหาความรู้

จากความเป็นจริงที่มีอยู่นี้จึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงโดยยึดหลักการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) ให้ชุมชนเป็นผู้คิดและมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มกำหนดนโยบายจนสิ้นสุดขั้นตอนสุดท้ายในการติดตามประเมินผล การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผลและใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกันผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่าการนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยัดเยียดให้กับโรงเรียนหรือชุมชนจะเป็นประโยชน์ก็เพียง

แค่ชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและไม่อาจนำพาประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงานจากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในชุมชนและความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหา โดยยึดพื้นที่และความต้องการของชุมชนเป็นหลักโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานและผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า ภาพของห้องเรียนในอนาคตจะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (greater community) นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (self-directed) มีการทำงานทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกันคนอื่น หลักสูตรและการสอนจะมีลักษณะท้าทายสำหรับนักเรียนทุกคน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้นการยึดตำราเป็นตัวขับเคลื่อน (textbook-driven) หรือแบบแยกส่วน (fragmented) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของคุรุสภาที่คาดหวังว่า การรวมตัวทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ที่แท้จริงและต่อเนื่องจะทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการรวมตัวรวมพลังของกลุ่มคนทางวิชาชีพที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นต่อตนเอง ต่อผู้เรียนและต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อค้นพบของมานาบุ ซาโต (2559 : 70 - 92) ครูใหญ่จากประเทศญี่ปุ่น\ที่มีความเชื่อว่าโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับเด็ก ๆ คือโรงเรียนที่ช่วยอบรมบ่มนิสัยและให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบรรดาครูคือโรงเรียนที่ครูจะได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพตน และสำหรับผู้ปกครองคือ โรงเรียนที่ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการปฏิรูปโรงเรียน ตลอดจนประเทศไทยที่คณะผู้จัดงานงานมหกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 9 : EDUCA 2016 จัดขึ้นภายใต้แนวคิด “School as Learning Community (SLC) : โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้” ซึ่งนำมาเป็นหนึ่งในกรณีศึกษาให้กับคณะครูไทย ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ “พิมพันธ์ เตชะคุปต์" ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ให้ข้อมูลสนับสนุนว่าโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สังคมต้องตระหนักถึงสิทธิในการเรียนรู้ของเด็กทุกคน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูทุกคนในโรงเรียน และพัฒนาสังคมที่เป็นประชาธิปไตยที่แท้จริง และสิ่งสำคัญที่สุดคือผู้นำในโรงเรียนหรือครูใหญ่ต้องมีวิสัยทัศน์และควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยดึงรูปแบบการสอนให้เป็น Active Leaning สู่หัวใจในการปฏิรูปการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาค้นคว้า และสังเกตกระบวนการในชั้นเรียน รวมถึงเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูไทยที่ทำหน้าที่ครูโดยใช้กระบวนการ PLC พบว่า ครูที่เปลี่ยนมาสอนแบบใหม่ที่เรียกว่า Active Learning ศิษย์ได้ทำและคิด โดยครูเปลี่ยนหน้าที่เป็นโค้ช ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแล้วนำข้อสังเกตจากสิ่งที่พบในชั้นเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อร่วมปรับปรุง หรือจัดกระบวนการให้น่าสนใจเพื่อนักเรียนได้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาภาพรวมของผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์กำหนด คือ ร้อยละ 60 ได้แก่ การคิดการแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยหลากหลาย เช่น พฤติกรรมการสอนของครู ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหาสื่อการสอน แหล่งเรียนรู้วิธีสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการออกแบบการสอน การประเมินผลการเรียนรู้และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา จึงได้นำแนวคิดข้างต้นมาปรับใช้กับสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน จะไม่เป็นเพียงผู้รับ แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรูเพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาอาจเกิดขึ้นได้ยากหากขาดการให้ความช่วยเหลือและแนะนำแนวทางจากผู้ที่มีความรู้ ด้วยเหตุนี้กระบวนการนิเทศติดตามจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เป็นทางเลือกให้ครูมีโอกาสเลือก

รับวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับตัวครู ซึ่งมีความแตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความผูกพันต่อภาระหน้าที่ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูได้ตรงตามปัญหาความต้องการ ระดับความรู้ความสามารถและแรงจูงใจ และนำผลการศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์สู่การพัฒนาในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

จากเหตุผลข้างต้น การนิเทศติดตามช่วยเหลือจึงมีส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อเป็นการเติมเต็มประสบการณ์ของครูที่จะนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนแห่ง การเรียนรู้สู่การพัฒนานวัตกรรมทางการสอน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม ดังนี้

3.1 เพื่อประเมินสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย

3.1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

3.1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

3.2 เพื่อประเมินคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอน

3.3 ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม

4. เพื่อขยายผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ประชากร คือ ครูผู้สอน โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำนวน 32 คน และนักเรียน โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำนวน 476 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. กลุ่มทดลอง คือ ครู โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ได้มาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 9 คน และนักเรียนชั้นมัยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ระดับชั้นละ 1 ห้องเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) รวมจำนวน 180 คน ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นนักเรียนที่ได้เรียนรู้กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. กลุ่มขยายผล คือ ครูโรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำนวน 21 คน และนักเรียนโรงเรียนปากสวยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำนวน 476 คน ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2565

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ตัวแปรตามด้านครูผู้สอน คือ
    1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์
    1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์
    1.3 คุณลักษณะของครูที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
    1.4 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบ
2. ตัวแปรตามด้านนักเรียน
    2.1 ความสามารถในการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการรูปแบบ เป็นการดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยมีเป้าหมายที่มุ่งส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถออกแบบและกระบวนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และนำเสนอผลงานหรือชิ้นงานได้อย่างสร้างสรรค์ 3) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ (1) ผู้บริหารทุกระดับมีความตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้การสนับสนุน สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีความเป็น กัลยาณมิตรเคารพซึ่งกันและกัน (2) ครูมีความมุ่งมั่นจริงใจร่วมมือกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยความเต็มใจ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) ขั้นตอนการดำเนินการตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model)
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 Contemplation (ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น นโยบายและวิธีการพัฒนาวิชาชีพ)

ขั้นที่ 2 Awareness (ร่วมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 Collaboration (ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) Goal (กำหนดประเด็นที่จะพัฒนา สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน) Plan (วางแผนการสอน และพัฒนาเครื่องมือ) Do (ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ตามที่ได้วางแผนไว้) Reflect (สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้)

ขั้นที่ 4 Applying นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่ดีมีการยอมรับมาใช้ในองค์กร

ขั้นที่ 5 Propagation การเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ เป็นระยะที่ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ คณะครูทุกคน มาประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การโค้ชซึ่งกันและกัน เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์โค้ช วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้รับการโค้ช การร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการเสริมแรง การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครู ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม มีผลสรุปดังนี้

2.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

2.1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม พัฒนาการในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ เพิ่มขึ้นตามลำดับ จากการสังเกตครั้งที่ 3-5 พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะ

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ขั้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการสอน รองลงมาคือ ขั้นสอน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ขั้นสรุปบทเรียน และประเมินผลการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม

ขั้นเตรียมการ ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดสาระสำคัญ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมมากขึ้น

ขั้นสอน ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่มีลักษณะจูงใจหรือเร้าความสนใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางสมอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และใช้กระบวนการ เรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นทักษะการคิดให้นักเรียนวิเคราะห์ สร้างสรรค์

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนออกแบบกิจกรรม ได้เหมาะสม สอดคล้องกับกระบวนการและเวลามากขึ้น

ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่สร้างโอกาส ให้นักเรียนสร้างความรู้และชิ้นงาน มีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานหรือภาระงานที่เหมาะสมประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด นักเรียนใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำชิ้นงานมากกว่าการทำตามที่ครูกำหนดหรือการทำแบบฝึกหัดทั่วไป

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุปบทเรียน กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลร่วมกัน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวิธีการวัดผล นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเองและของผู้อื่น วัดประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นรายกลุ่มและรายบุคคล ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนตรงตามจุดประสงค์ หรือผลการเรียนรู้

2.1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาการในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน เพิ่มขึ้นตามลำดับ ครั้งที่ 4-5 ครูผู้สอนมีสมรรถนะการด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ หลังการใช้รูปแบบ มีพัฒนาการสูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ขั้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการสอน รองลงมาคือ ขั้นสอน และขั้นทำกิจกรรมกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

ขั้นเตรียมการ ครูผู้สอนมีการเตรียมการสอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ของเนื้อหาหรือบทเรียน จัดกลุ่มผู้เรียน เป็นกลุ่มย่อย จัดสื่ออุปกรณ์การสอนครบถ้วน บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง และมีความพร้อมและเข้าชั้นเรียนตรงต่อเวลามากขึ้น

ขั้นสอน ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะจูงใจหรือเร้าความสนใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นต้องการที่จะเรียนรู้ ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ สู่การสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมได้มากขึ้น

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยแบ่งกลุ่มคละความสามารถ ส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานในการเรียน ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การมอบหมายภาระ

งาน (Task Base Learning) การใช้กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมติ กระบวนการทำงานกลุ่ม การสอนโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการใช้สื่อ การสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีกิจกรรมระดมความคิด และส่งเสริมวินัยในการทำงานเป็นทีม

ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างโอกาสให้นักเรียนสร้างความรู้และชิ้นงาน มีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานหรือภาระงานที่เหมาะสมประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด กิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ผลงานที่ได้เกิดจากการใช้ความรู้ที่ได้จากการสืบค้น สร้างเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุปบทเรียน นักเรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอความรู้ที่ได้รับจากการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนได้เติมเต็มความรู้ให้สมบูรณ์มากขึ้น กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ผลการประเมินคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่า พัฒนาการคุณลักษณะ บุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสังเกต 5 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-5 พบว่า มีพัฒนาการในระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา รองลงมาคือ ร่วมดำเนินการ สังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการ ความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สังเกตและบันทึกการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนในร่วม ชุมชนทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอ ให้กำลังใจ และมีความคิดในเชิงบวกขณะที่มีการปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้ ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนสามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มี การประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ จัดเตรียมข้อมูลความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ตามลำดับ

นอกจากนี้ในการศึกษาพัฒนาการของครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของครูที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มการพัฒนาวิชาชีพ (PLC) การเขียนแบบบันทึก กิจกรรม บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ ประเด็นข้อสังเกตจุดที่ควรปรับปรุง พัฒนา ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลที่ดีขึ้น ผลการศึกษาพัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ระหว่างและหลังจากการใช้รูปแบบ ช่วงละ 2 สัปดาห์ เป็นเวลา 10 สัปดาห์ พบว่าครูมีพฤติกรรมใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น

2.3 ผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า พัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม โดยสังเกต 3 ครั้ง พบว่า ครั้งที่ 1-3 มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจ ด้านความสามารถสร้างชิ้นงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหาถึงสาเหตุและวิธีแก้ไข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ ความสามารถด้านการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครู ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ รองลงมา คือด้านความเหมาะสมต่อ การจัดการศึกษาในปัจจุบัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้ ตามลำดับ

3. ผลการขยายผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม กับโรงเรียนในสังกัดที่ไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

3.1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มขยายผล พบว่า หลังการใช้รูปแบบมีพัฒนาการสูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ขั้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการ รองลงมา คือ ขั้นสอน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

3.1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มขยายผล โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอยู่ในระดับระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แต่ละขั้นตอน พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการ รองลงมา คือ ขั้นสอน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ขั้นวิเคราะห์ ตรวจสอบผลงานและทดสอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

3.2 ผลการประเมินคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มขยายผล พบว่า พัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 โดยภาพรวม พบว่า มีพัฒนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา รองลงมาคือ ร่วมดำเนินการสังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้ เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สังเกตและบันทึกการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนในร่วมชุมชนทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอ ให้กำลังใจ และมีความคิดในเชิงบวกขณะที่มีการ ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการร่วมมือกัน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี อื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็น ที่ชัดเจน สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ จัดเตรียมข้อมูล ความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ตามลำดับ

3.3 ผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า พัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนกลุ่มขยายผล โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านความสามารถ ด้านการคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจ ด้านความสามารถสร้างชิ้นงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหาถึงสาเหตุและวิธีแก้ไข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ ความสามารถด้านการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานตามลำดับ

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา ในปัจจุบันและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model) มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานและสภาพที่ปรากฏจากนโยบายและเป้าหมายการจัดการศึกษาโดยศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรสถานศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หลักการแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) การให้คำชี้แนะ (Coaching) การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ (Mentoring) ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามช่วยเหลือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theories) ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theories) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Theory of adult learning) หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ หลักการจัดการเรียนรู้รูที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และการนำไปใช้ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ว่าเป็นการรวมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่สอดคล้องกับ Brandon K. Thacker (2016 : 15)ได้กล่าวว่าการที่จะทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นต้องมีหลักการ 1) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน 2) วัฒนธรรมการทำงานต้องทำร่วมกัน 3) ทุกคนต้องร่วมแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 4) ต้องมีการปฐมนิเทศและการนิเทศ ติดตาม จัดอบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 5) มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงปัญหาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Quonias Hudson (2015 : 24) และ Elbousty and Bratt (2010 : 113) กล่าวว่า ภายในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบ PLC คณะครูต้องร่วมกันทำงานเพื่อค้นหากลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นสอดคล้องกับ David Mello (2013 : 19) ได้กล่าวว่าการจัดศึกษาภายในโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันสร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบโดยรวมด้วยกัน เพื่อให้การทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ครูจะอยู่โดยลำพังคนเดียวไม่ได้ ครูต้องมีความสัมพันธ์กับครูคนอื่น ในทำนองเดียวกัน Hallam, Smith, Hite, Hite, and Wilcox (2015 : 98) กล่าวว่า โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพระดับมืออาชีพต้องมีผู้นำที่น่าเชื่อถือและมุ่งเน้นความมุ่งมั่นในสร้างความร่วมมือของวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีการวางแผนเป้าหมายที่มุ่งเน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Lomos, Hoffman, and Bosker (2012 : 90) พบว่า ครูที่ได้รับการปรับปรุงการปฏิบัติงานของการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC แล้วจะสามารถสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพวกเขาในระหว่างการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC ทั้งได้มีการนิเทศการสอน การให้คำแนะนำซึ่งกันและกันจะนำมาซึ่งการแก้ไขปรับปรุงและสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดเป็นผลดีต่อครูและนักเรียน ซึ่งเขาได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง Dufour (2011 : 65) และค้นพบว่าการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC สามารถเกิดผลิตผลในเชิงบวกต่อครูและคำแนะนำของผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและเพื่อนครูด้วยกันได้แบ่งปันความรู้ต่อกัน ด้วยการประชุมระดมความคิดและแก้ไขปัญหาร่วมกันจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ดีขึ้น

2. จากผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model) ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่ารูปแบบมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา และมีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model) มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ว่าเป็นการรวมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่สอดคล้องกับ Linder,

Post, and Calabrese (2012) พบว่า การปรับปรุงเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC ซึ่งจะช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ Harris & Jones, (2010 : 43) พบว่า เมื่อครูได้ช่วยเหลือกัน และครูได้เรียนรู้ร่วมกันก็ทำให้พวกเขาเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติซึ่งจะทำให้พวกเขาเกิดความท้าทายที่จะตั้งสมมุติฐานใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการของการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ Blanton and Perez (2011 : 176) ได้มีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC แล้วการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของพวกเขาเกิดผลดีสำหรับนักเรียน สอดคล้องกับ Blanton & Perez, (2011 : 37) ได้ทำการวิจัยสอบถามผู้บริหารของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบ PLC ในภาพรวมการสอนของครูเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากครูของพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากนโยบายการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC สอดคล้องกับ Weiser (2012 : 45) พบว่า การจัดการเรียนการสอนแบบ PLC สามารถทำให้ครูเกิดคุณลักษณะที่ดีต่อวิชาชีพตัวเอง ซึ่งในภายหน้าครูจำเป็นต้องเติบโตและเจริญก้าวหน้าอย่างครูมืออาชีพและผลงานของเขาเกิดประโยชน์และเป็นการสร้างเครือข่าย อันที่จะเกิดประโยชน์ต่อชื่อเสียงและผลงานด้านวิชาการของตัวเขาเองและครูก็รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องจากโรงเรียน จึงทำให้ครูการจัดการเรียนการสอนด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ไม่รู้สึกได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้ Darling-Hammond et al. (2009 : 8) พบว่า ในระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้ครูทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพและได้กระจายหลักการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC ไปภายนอกห้องเรียนของพวกเขาและถูกปลูกฝังไปที่โรงเรียนอื่น Caskey and Carpenter (2012 : 22) ได้สังเกตผลเห็นผลกระทบเชิงบวกของการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC ในขณะที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในจัดการเรียนการสอนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ซึ่งรวมถึงความเชื่อมั่นมากในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันและมีความมุ่งมั่นมากขึ้นในการพยายามคิดสิ่งใหม่ ๆ Harris and Jones (2010 : 61) กล่าวว่าเป็นโอกาสสำหรับโรงเรียนที่จะมีนโยบายด้านจัดการการศึกษาเพื่อเรียนรู้สู่การปฏิบัติใหม่และสร้างความรู้ใหม่บนพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและสอดคล้องกับ Michael (2012) นักเรียนกับครูต้องเรียนรู้ร่วมกันจึงจะทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบ PLC มีประสิทธิภาพในที่สุด

3. จากผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม มีผลสรุป ดังนี้

3.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์

3.1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาการในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นตามลำดับ จากการสังเกตครั้งที่ 3-5 พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ขั้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการสอน รองลงมาคือ ขั้นสอน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นวิเคราะห์ ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม ซึ่งสอดคล้องกับขั้นเตรียมการ ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดสาระสำคัญ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ได้เหมาะสมมากขึ้นขั้นสอน ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่มีลักษณะจูงใจหรือเร้าความสนใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางสมอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเน้นทักษะการคิดให้นักเรียนวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการและเวลามากขึ้น ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้นักเรียนสร้างความรู้และชิ้นงาน มีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานหรือภาระงานที่เหมาะสมประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด นักเรียนใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำชิ้นงานมากกว่าการทำตามที่ครูกำหนด หรือการทำ

แบบฝึกหัดทั่วไปขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูผู้สอน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุปบทเรียน กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลร่วมกัน มีเครื่องมือวัดประเมินผลสอดคล้องกับวิธีการวัดผลนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเองและของผู้อื่น วัดประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนตรงตามจุดประสงค์ หรือผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ David Mello (2013 : 57) การค้นคว้าหรือการแสวงหาความรู้ตามลำดับขั้นตอน ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระเบียบและต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จ ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหา และหลักการทฤษฎีตลอดจนการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้ที่จะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ต่อไป สอดคล้องกับ Ito and Kawazoe (2015 : 82) การจัดการเรียนรู้แบบ constructivist ที่เป็นกระบวนการ ก่อสร้างความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่มีมาก่อนหน้านี้ โดยผู้เรียนได้รับความรู้จากแหล่งภายนอกและเน้นความเข้าใจแทนการจดจำ มุ่งที่จะเข้าใจมากกว่าการท่องจำเป็นลักษณะของวิธีเชิงลึก ในการเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการพัฒนาทางปัญญาของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับ Susanna Hartikainen et al. (2019 : 114) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ Suraishkumar (2018 : 80) กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่ต้องจัดเนื้อหา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะการคิด การจัดการเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ แผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพความสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ Christine (2010 : 212) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และบทบาทของผู้เรียนและครูผู้สอนจะถูกกำหนดด้วยการออกแบบการเรียนรู้และลงมือทำในแนวปฏิบัติของแต่ละวันด้วยการกำหนดเป็นแผนการสอนที่มีจุดเด่นด้านกิจกรรมและการปฏิสัมพันธ์กับเด็กนักเรียนได้ในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เน้นการลงมือทำของนักเรียน ครูผู้สอนจะออกแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของผู้เรียน สอดคล้องกับ Department for Children (2009 : 22) พบว่ากิจกรรมวางแผนและการจัดตารางการสอน โดยครูผู้สอนกำหนดให้นักเรียนทำกิจกรรม จะทำอะไร ในวันไหน ลดการใช้กระดาษและดินสอ สำหรับการให้นักเรียนตอบคำถาม แต่เปลี่ยนเป็นกิจกรรมที่เน้นการลงมือทำ และการโต้ตอบด้วยวาจาฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นทักษะการคิดให้นักเรียนวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ สอดคล้องกับ Stephen, Ellis, and Martlew (2009 : 111) พบว่าการที่ครูสามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนเป็นของตัวเองจะช่วยทำให้ครูมีการวางแผน และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ จะทำให้การจัดการเรียนการสอนชัดเจน รวมถึงครูผู้สอนปฏิบัติตามการให้คำปรึกษาของครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการร่วมกันพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาและความสนใจของนักเรียน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3.1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ มีพัฒนาการในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ครั้งที่ 4-5 ครูผู้สอนมีสมรรถนะการด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ หลังการใช้รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการสูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ขั้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการสอน รองลงมาคือ ขั้นสอน และขั้นทำกิจกรรมกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ขั้นเตรียมการ ครูผู้สอนมีการเตรียมการสอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ของเนื้อหาหรือบทเรียน จัดกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย จัดสื่ออุปกรณ์การสอนครบถ้วน บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง และมีความพร้อมและเข้าชั้นเรียนตรงต่อเวลามากขึ้น ขั้นสอน ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะจูงใจหรือเร้าความสนใจให้ผู้เรียนเกิดกระตือรือร้นต้องการที่จะเรียนรู้ ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมได้มากขึ้น ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยแบ่งกลุ่มคละความสามารถ ส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานในการเรียน ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนส่วนร่วมในการเรียนรู้ การมอบหมายภาระงาน (Task Base Learning) การใช้กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมติ กระบวนการทำงานกลุ่ม การสอนโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และการใช้สื่อการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีกิจกรรมระดมความคิด และส่งเสริมวินัยในการทำงานเป็นทีม ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบ

ผลงานและทดสอบ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สร้างโอกาสให้นักเรียนสร้างความรู้และชิ้นงาน มีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานหรือภาระงานที่เหมาะสมประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด กิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ผลงานที่ได้เกิดจากการใช้ความรู้ที่ได้จากการสืบค้น สร้างเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผล การทำงานกลุ่ม ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุปบทเรียน นักเรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอความรู้ที่ได้รับจากการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนได้เติมเต็มความรู้ให้สมบูรณ์มากขึ้น กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้การที่จะเลือกวิธีในการโค้ชหรือเทคนิคในการโค้ช ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ความสามารถของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช สิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการโค้ช รวมไปถึงปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินการโค้ช ล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Dufour, Dufour, and Eaker (2008 : 88) ที่กล่าวถึงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Leaning Community: PLC) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ โดยที่การพัฒนาวิชาชีพคือ การพัฒนาการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ของนักเรียน การโค้ชแบบต่าง ๆ (Types of Coaching) โดย Rilana Prenger et al. (2019 : 44) และ Richard Smith and David Lynch (2014 : 68) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samoot Sompong et al. (2015 : 77) สร้างรูปแบบการพัฒนา PLCL สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาและงานวิจัยของ ยุพิน ยืนยง (2561 : 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) งานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย (2552 : 99) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิ้ลพีไออี (PPIE) งานวิจัยของธัญพร ชื่นกลิ่น (2559 : 249) รูปแบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และงานวิจัยของจิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2558 : 279-284) รูปแบบการโค้ช เอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE) งานวิจัยดังกล่าว เป็นรูปแบบเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม (CACAP Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.2 ผลการประเมินคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่าพัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสังเกต 5 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-5 พบว่า มีพัฒนาการในระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา รองลงมาคือ ร่วมดำเนินการ สังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการ ความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สังเกตและบันทึกการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีส่วนในร่วม ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอ ให้กำลังใจ และมีความคิดในเชิงบวกขณะที่มีการปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ จัดการเรียนรู้ โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนสามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่ง การเรียนรู้ ต่ำที่สุดคือจัดเตรียมข้อมูลความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ตามลำดับ นอกจากนี้ในการศึกษาพัฒนาการของครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของครูที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มการพัฒนาวิชาชีพ (PLC) การเขียนแบบบันทึกกิจกรรม บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ ประเด็นข้อสังเกตจุดที่ควรปรับปรุงพัฒนา ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลที่ดีขึ้น ผลการศึกษาพัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ระหว่างและหลังจาก การใช้รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ช่วงละ 2 สัปดาห์ เป็นเวลา 10 สัปดาห์ พบว่า ครูมีพฤติกรรมใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Caskey and Carpenter (2012 : 118) ได้กล่าวว่า PLC เป็นรูปแบบการจัดการสำหรับการเรียนรู้ของครู ครูผู้สอนที่อยู่ในชุมชน PLC จะร่วมแบ่งปันแนวปฏิบัติในห้องเรียน โดยหวังว่าจะเป็นการพัฒนาแนวทาง การจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีความสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองและนักเรียนสอดคล้องกับ Harris and Jones (2010 : 55) กล่าวว่า ครูสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากสิ่งที่เคยสอนอยู่ไปรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยการการตัดสินใจ มีเป้าหมาย

การสอนและการทำงานเดียวกันและมีส่วนร่วมในการประสานงานกันและยอมรับความรับผิดชอบร่วมกันในผลงาน สอดคล้องกับ Norezan Ibrahim et al. (2019 : 216) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมคุณลักษณะของครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การจะพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัย การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และความร่วมมือผ่านกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Partnership for Century Skills 21, 2010 : 312) นอกจากนี้ยังควรรวมการรวมเทคโนโลยีในทุกพื้นที่เนื้อหาเพื่อสนับสนุน วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 ผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า พัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครั้งที่ 1-5 มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบรองลงมาคือด้านความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจด้านความสามารถสร้างชิ้นงานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหาถึงสาเหตุและวิธีแก้ไข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุดคือความสามารถด้านการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานตามลำดับ สอดคล้องกับทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2561 : 1) พบว่าครูสามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนมาตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ผลิตผลงานใหม่ ๆ ขึ้นสอดคล้องกับ Dufour (2011 : 55) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Leaning Community : PLC) ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างผลในเชิงบวกต่อครูและนักเรียน สามารถสร้างผลเชิงบวกให้แก่ครูจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนสอดคล้องกับ Linder et al. (2012 : 61) กล่าวว่าผลลัพธ์ของนักเรียนก็จะถูกพัฒนาขึ้นเมื่อครูอยู่ในชุมชน PLC

3.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ รองลงมา คือด้านความเหมาะสมต่อ การจัดการศึกษาในปัจจุบัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้ตามลำดับ สอดคล้องกับ Shulman (1986 : 77) ได้นำรูปแบบการนำความคิดของความรู้เนื้อหาการสอนรูปแบบ (PCK model) ซึ่งรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงเชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับ Ribeiro and Ponte (2019 : 210) ครูมีโอกาสในการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLO) เป็นช่วงเวลาที่ครูทำงาน และหารือแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา ทำให้ทุกคนพึงพอใจของการทำงานในชีวิตประจำวันของเขา สอดคล้องกับ Ball and Cohen (1999 : 22) กล่าวว่า ประโยชน์ของการนำรูปแบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ครูจะพัฒนาความเข้าใจในเรื่องของวิชาการสอนและของนักเรียนเป็นผู้เรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของฐานความรู้ของครูสำหรับการสอนที่ต้องเข้าใจ วิธีการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับ Charalambous and Pitta-Pantazi (2016 : 90) พบว่า ผู้สอนจะแสดงบทบาทการเป็นผู้เขียนบทผู้ออกแบบกิจกรรม ผู้แนะนำ (Coach) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยในระหว่างการจัดกิจกรรมนั้น ผู้สอนจะต้องเป็นผู้แสดงคนหนึ่ง กล่าวคือ เป็นทั้งผู้รับฟัง ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้ร่วมอภิปราย และจะต้องมีการกระตุ้นและหนุนเสริมพลังความคิดให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Ribeiro and Ponte (2019 : 91) พบว่าผู้เรียนจะต้องถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (receiver) ไปสู่การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (co-creators) โดยจะต้องสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิด วิเคราะห์ การให้เหตุผล การกล้าแสดงออก และมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Thompson and Carlson (2017 : 64) กล่าวว่าการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ คือ ผู้สอน ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ และสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สอนจึงต้องจัดองค์ประกอบทั้ง 4 เหล่านั้นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้กล่าวคือผู้สอนเองต้องเปิดใจทำความเข้าใจและออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ล่วงหน้า และต้องมีการปรับเทคนิคที่ใช้ตามสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีผู้เรียนสอดคล้องกับ Ball and Even (2009 : 75) พบว่า ผู้สอนจะต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนก่อนที่จะเริ่มดำเนินการจัดการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมีการจัดสื่อการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า หรือในบางครั้งอาจ

ต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้การแนะนำ (Coaching) ของผู้สอน สอดคล้องกับ Fisun Aksit and Hannele Niemi (2016 : 66) ครูต้องใช้สื่อทาง Social Media เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน ซึ่งผู้สอนจะต้องมีการตรวจสอบเครือข่าย หรือความพร้อมของอุปกรณ์ก่อนเริ่มกิจกรรม การเรียนรู้สภาพที่เอื้อต่อการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน บางครั้งอาจต้องมีการจัดการเรียนนอกห้องเรียน หรือนอกสถานที่ หรือลงพื้นที่จริง หรือสถานการณ์จริงสอดคล้องกับ Ashley L. Mueller et al. (2015 : 89) พบว่าผู้สอนจึงต้องมีการวางแผนร่วมกับหลักสูตรล่วงหน้า ซึ่งอาจต้องจัดทำโครงการในลักษณะของการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน บทบาทการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนลง เพื่อเพิ่มบทบาทให้กับผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนนั้นจะต้องสามารถส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง สอดคล้องกับ Martina Ashley L. Mueller, Neil, and Kathryn (2015 : 90) ผู้สอนต้องมีเทคนิคหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบนี้ก็เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และจะต้องเป็นผู้มีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลกตามที่สังคมคาดหวัง

4. ผลการขยายผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม กับโรงเรียนในสังกัดที่ไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

4.1.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มขยายผล พบว่า หลังการใช้รูปแบบมีพัฒนาการสูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ขั้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นเตรียมการ รองลงมาคือ ขั้นสอน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

4.1.2 สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มขยายผล โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แต่ละขั้นตอน พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือขั้น เตรียมการ รองลงมา คือ ขั้นสอน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มตามลำดับ เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

ผลการประเมินคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มขยายผล พบว่า พัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 โดยภาพรวม พบว่ามีพัฒนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา รองลงมาคือ ร่วมดำเนินการสังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สังเกตและบันทึกการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนในร่วมชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอให้กำลังใจ และมีความคิด ในเชิงบวกขณะที่มีการปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนสามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ จัดเตรียมข้อมูลความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ตามลำดับ

ผลการประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน พบว่า พัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน กลุ่มขยายผล โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านความสามารถ ด้านการคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบรองลงมาคือด้านความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ ด้านความสามารถสร้างชิ้นงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหาถึงสาเหตุและวิธีแก้ไข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ ความสามารถด้านการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานตามลำดับ คือ ความสามารถด้านการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงาน ตามลำดับ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครู ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็นด้านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ดังนั้นควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนปากสวยพิทยาคม รูปแบบการโค้ชแบบอื่น ๆ เช่น การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชแบบนำตนเอง (Self-Directed Coaching) การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiate Coaching) การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

2. จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถช่วยให้ การจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะในการสอนสูงขึ้น ดังนั้น ในการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูจึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์จะสามารถช่วยให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูดีขึ้น

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม และใช้ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่าและ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นชิ้นงานหรือผลงาน เช่น วิธีการสอนการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) ดังนั้น ควรนำเทคนิคการสอนเหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ จะทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนสูงขึ้น โดยเลือกเทคนิคการสอนให้เหมาะกับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือจัดการพัฒนาวิชาชีพโดยการโค้ช เพื่อให้ผู้รับการโค้ชเกิดสมรรถนะการสอนในเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน และการวัดประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). **การคิดเชิงวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซัคเซสมีเดีย.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์. (2558). **การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการ โค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม**. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต และชุมพล เลิศรัฐการ. (2559). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ: การใช้ RTII Mode**. Retrieved from http://karuudon.org/rti/index.php/10-2014-05-01-04- 27-42/21-2015-01-25-07-26.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). **การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring)**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

จุลลี่ ศรีษะโคตร. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรูทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคราม**, *23*(2) : 4 - 5.

ซาโต มานาบุ. (2559). **การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง**. (กุลกัลยา ภู่สิงห์, ผู้แปล). นนทบุรี: ภาพพิมพ์.

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารครุศาสตร์**, 45(1) : 301.

ชีวัน เขียววิจิตร, รุ่งทิวา แย้มรุ่ง และลัดดาวัลย์ เกษมเนตร. (2560). กระบวนการพัฒนาต้นแบบครู พี่เลี้ยงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 18(1) : 207.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ**., 10(1) : 39.

ซาโต มานาบุ. (2559). **การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีลมาปฏิบัติจริง**. (กุลกัลยา ภู่สิงห์, แปล), นนทบุรี : ภาพพิมพ์.

ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิลก ดิลกานนท์. (2543). **การฝึกทักษะการคิดเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2561). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**, *7*(2), 14-27.

ทิศนา แขมณี และคณะ. (2544). **วิทยาการด้านการคิด**. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมนเนจเม้นท์.

ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2559). **การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นริศ ภูอาราม. (2560). **การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชอบ จันทาพูน. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียน เทศบาล 1 ต้นยาง จังหวัดเชียงราย. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์**, 13(2) : 17 - 27.

ประทีป ยอดเกตุ. (2550). **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาไทยเพื่อส่งเสริม**

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ประเวศ วะสี. (2548). ก**ารจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1**. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่10 วันที่ 27 - 28 มีนาคม 2561.

ปราณี หลำเบ็ญสะ. (2559). **การวัดและประเมินผลการศึกษา**. ยะลา : ศูนย์ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2561). **การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญศรี จันทร์ดวง. (2545). **การสอนวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2554). **การจัดการเรียนรู้และการสอน (1 ed.)**. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มานาบุ ซาโต. (2559). “**Enhancing Quality Of Learning Through Collaboration : Challenges Of School As Learning Community**”. Retrieved from https://www.educathai.com/events/conference/28

มาลินี ศิริจารี. (2545). **การเปรียบเทียบความสามารถดานการคิดวิเคราะหและความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนดวยบทเรียนไฮเปสอรเท็กซและบทเรียนสื่อประสมในวิชาโครงงานวิทยาศาสตร**. ปริญญานิพนธการศึกษามหาบัณฑิต. (การมัธยมการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.

ยุพิน ยืนยง. (2561). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนแบบหลากหลายวิธีการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัย.

เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). **วิถีสร้างครูสู่ศิษย์ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไก และแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วนิช สุธารัตน์. (2547). **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษ ที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. **วารสารหาดใหญ่**, 12 (2) : 125.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช. (2554). **การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

_____. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ตถาตาพับลิเคชั่น.

วิริยะ วรายุ และอนุชา กอนพ่วง. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล(สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) โดยเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**, 19(4) : 249.

วีระ สุดสังข์. (2550). **การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศรินธร วิทยะสิรินันท์. (2544). **สอนเด็กให้คิดเป็น**. กรุงเทพฯ : ปกรณ์ศิลป์.

สนอง โลหิตวิเศษ. (2559). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ (Encyclopedia of Education) ฉบับที่ 51 (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก : http://ejournals.swu.ac.th/ index.php/ENEDU/article/view/7820. [2562, มีนาคม 18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (2560). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. หนองคาย-บึงกาฬ : สำนักงาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2560). **การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. บุรีรัมย์ : สำนักงาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **รูปแบบการจัดการเรียนรูในการอ่าน คิด วิเคราะห์เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองที่เนนผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). **ชุดฝกอบรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). **เวทีปฏิรูปสู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่17 : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูที่เปลี่ยนห้องสอนเป็นห้องเรียนรู้แก่เด็ก [Online]**. เข้าถึงได้จาก : http://www.qlf.or.th/Home/Contents/638#. [2562, มิถุนายน 26].

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). **หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุธิภรณ์ ขนอม. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, *29*(1) : 21 - 34.

สุพรรณี ชาญประเสริฐ. (2557). การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21. **วารสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)**, 42(185) : 10 - 13.

สุรพล ธรรมร่มดี ทัศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤช ไตรยวงค์, 2553)

สุวิทย์ มูลคำ. (2547). **กลยุทธ์การสอนคิดอย่างสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

องอาจ นัยพัฒน์. (2553). **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สามลดา.

อนุชา โสมาบุตร. (2560). **การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการรู้สื่อและ สารสนเทศของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา**. รายงานการวิจัยโครงการทุนส่งเสริมนักวิจัย รุ่นใหม่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนุศร หงส์ขุนทด. (2560). **ชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PCL [Online]**. http://krukob.com/web/1-12/ [2562, มีนาคม 15].

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาร์ม โพธิ์พัฒน์. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์ และความสามารถวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมเขียนแผนผังมโนมติ. สารนิพนธ์ กศ.ม. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Ashley L. Mueller, Neil, A. K., & Kathryn, S. O. (2015). Exploring the Effects of Active Learning on High School Students' Outcomes and Teachers' Perceptions of Biotechnology and Genetics Instruction. **Journal of Agricultural Education**, 56(2), 138-152.

Ball, D. L., & Cohen, D. K. (1999). **Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education**. an Francisco: Jossey-Bass.

Ball, D. L., & Even, R. (2009). Strengthening practice in and research on the professional education and development of teachers In R. Even & D. L. Ball (Eds.). **he professional education and development of teachers**, 255-257.

Blanton, L. P., & Perez, Y. (2011). Exploring the relationship between special education teachers and professional learning communities: Implications of research for administrators. **Journal of Special Education Leadership**, 24(1), 6–16.

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). **Experimental and quasi-experimental design for research**. Hope-Well: Houghton Mifflin.

Caskey, M. M., & Carpenter, J. (2012). Organizational models for teacher learning. **Middle School Journal**, 43(5), 52–62.

Charalambous, Y. C., & Pitta-Pantazi, D. (2016). Perspectives on Priority Mathematics Education: Unpacking and Understanding a Complex Relationship Linking Teacher Knowledge, Teaching, and Learning. In: L. D. English & D. Kirshner (Eds.). **Handbook of international research in mathematics education**, 19-59.

Christine, S. (2010). **Taking active learning into the primary school: a matter of new practices?** Retrieved from https://www.tandfonline.com/author/Stephen%2C+Christine.

Darling-Hammond, L., Wei, R., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). **Professional Learning in the Learning Profession : A Status Report on Teacher Development in the U.S. and Abroad**. Retrieved from https://eric.ed.gov/?id=ED504168.

David Mello. (2013). **Effectiveness of active learning in the arts and sciences Department of Mathematics, and Department of Legal Studies**. Rhode Island: Johnson & Wales University.

Department for Children. (2009). **Independent Review of the Primary Curriculum (Rose Report)**. Retrieved from http://publications.teachernet.gov.uk.

Dick, W., & Carey, L. (2005). **The systematic design of instruction**. New York: Pearson Education.

Dufour, R., Dufour, R., & Eaker, R. (2008). **Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools**. Bloomington: Solution Tree Press.

DuFore, R. (2011). What is a professional learning community? **Educational Leadership**, 61(8) : 6 - 11.

Elbousty, M. Y., & Bratt, K. (2010). **Continuous inquiry meets continued critique: The professional learning community in practice and the resistance of (un)willing participants**. Retrieved from http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED510036.pdf.

Fisun Aksit, & Hannele Niemi. (2016). **Why is active learning so difficult to implement: The Turkish case**. Retrieved from http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol41/iss4/6.

Fullan, M. (2005). **Change Forces : The Sequel**. London: Falmer Press.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of education. (3rd ed.)**. New York : McGraw-Hill.
Book Inc.

Hallam, Smith, Hite, Hite, & Wilcox. (2015). Creating Effective Professional Learning Communities (PLCs). **BU Journal of Graduate Studies in Education**, 8(2).

Harris, A., & Jones, M. (2010). **Professional learning communities and system improvement**. Improving Schools, 13(2), 172–181.

Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement [Online]**. Available : http://www.sedl.org/siss/ plccredit.html.

Ito, H., & Kawazoe, N. (2015). Active learning for creating innovators: Employability skills beyond industrial needs. **Kairaranga**,, 9(1), 50-53.

Kemp, J., & others. (2011). **The Instructional Design Process**. New York Harper & Row.

Kruse, K. (2004). **Instructional design**. Retrieved from http://www.cognitivedesignsolutions.com/Instruction/LearningTheory.htm.

Linder, R. A., Post, G., & Calabrese, K. (2012). Professional learning communities: Practices for successful implementation. **Delta Kappa Gamma Bulletin**, 78(3).

Lomos, C., Hoffman, R., & Bosker, R. (2012). The relationship between departments as professional communities and student achievement in secondary schools. **Teachingand Teacher Education**, 2(4), 722-731.

Martina Ashley L. Mueller, Neil, and Kathryn. (2015). **Professional Learning Communities. In Contemporary Issues in Learning and Teaching**. London: SAGE Publications Ltd.

Norezan Ibrahim, Azzlina Adzra'ai, Rosilawati Sueb Rosilawati, & Siti Fairuz Dalim. (2019). TRAINEE TEACHERS' READINESS TOWARDS 21ST CENTURY TEACHING PRACTICES. **asian journal of university education**.

Partnership for Century Skills 21. (2010). **Teaching Foreign Language Skills (3rd ed.)**. Chicago: The University of Chicago Press.

Quonias Hudson. (2015). **The Effectiveness of Professional Learning Communities as Perceived by Elementary School Teachers**: Walden University of United States.

Ribeiro, A. J., & Ponte, J. P. (2019). Professional learning opportunities in a practice-based teacher education program about the concept of function. **Acta Scientiae**, 21(49- 74).

Richard Smith, & David Lynch. (2014). Coaching and Mentoring: A review of literature as it relates to teacher professional development. **Australia International Journal of Innovation**.

Rilana Prenger, Cindy L. Poortman, & Adam Handelzalts. (2019). The Effects of Networked ProfessionalLearning Communities. **Journal of Teacher Education** 2019.

Samoot Sompong, Prawit Erawan, & Sudharm Dharm-tad-sa-na-non. (2015). **The development of professional learning community in primary schools Department of Educational Administration**. Mahasarakam University,

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.Doubleday**. New York,: MCB UP Ltd.

Sergiovanni, T. (1994). **Building community in schools**. San Francisco: Jossey Bass.

Shulman. (1986). **Introduction to Psychology Research**. New York : Wiley and Son, Inc.

Stephen, C., Ellis, J., & Martlew, J. (2009). **urned on to Learning 2: Active Learning in Primary One**. Retrieved from http://www.ioe.stir.ac.uk/staff/stephen.php.

Suraishkumar, G. K. (2018). **Strategies to improve learning of all students in a class**. Eur. J. Eng. Educ., 43, 427–445.

Susanna Hartikainen, Heta Rintala, Laura Pylväs, & Nokelainen, P. (2019). **The Concept of Active Learning and the Measurement of Learning Outcomes**: A Review of Research in Engineering Higher Education: Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki.

Thompson, P. W., & Carlson, M. P. (2017). **Variation, covariation, and functions: Foundational ways of thinking In: J. Cai (Ed.)**. Reston,: National Council of Teachers of Mathematics.

Weiser, B. (2012). Collegiality and better science teaching. **Science and Children**, 49(5).

ED-024

แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

Guidelines for Development of Educational Supervision Administration School Network Center No. 1, Non Daeng under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

เฉลิม ตำกระโทก Chalerm Tamkratok[1]
วีระพงษ์ เทียมวงษ์ Veerapong Tiamvong[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 139 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 118 คน กำหนดโดยเทียบตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (rxy) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.10) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09) ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09) ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.08) และด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.48) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ =4.82) รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.79) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ =4.74) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.58) ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58) และ ด้านการปรับปรุงการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.58) ความต้องการจำเป็นในบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น PNIModified จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.316 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู เฉลี่ยที่ 0.168 ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.158 ด้านการพัฒนาบุคลากร เฉลี่ยที่ 0.124 ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.122 และ ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษาเฉลี่ยที่ 0.120 ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ประกอบด้วย 6 ด้าน 15 แนวทาง ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา มี 3 แนวทาง 2. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู มี 3 แนวทาง 3. ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา มี 2 แนวทาง 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร มี 2 แนวทาง 5. ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา มี 2 แนวทาง 6. ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา มี

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (หมายเลขโทรศัพท์ 087-9599159 E-mail:dongkaew99@gmail.com)

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

3 แนวทาง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86
คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, การบริหารการนิเทศการศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this study are as follows: to investigate the current situation, desired conditions, and necessary requirements for managing and administering education, and to explore development strategies for managing and administering education at Network School Center 1, Nondang, under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 7, through a mixed methods research approach. The sample group for this study consisted of 139 individuals, including school administrators and teachers at Network School Center 1, Nondang, under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 7, in the academic year 2023. This group comprised 21 school administrators and 118 teachers. The sample size was determined using the table of sample size estimation by Krejcie and Morgan, with sampling conducted through stratified random sampling. Basic statistical methods used in the analysis included percentage, mean, and standard deviation. Statistical analyses used to assess the quality of the research tools included content validity testing, determination of item discrimination (rxy), and reliability testing through calculation of Cronbach's alpha coefficient. The study found that the current status of education management and administration at the Network School Center 1 was at a high level (mean = 4.02). The highest-rated aspect was personnel development (mean = 4.29), followed by morale boosting and assistance for teachers (mean = 4.10), education management planning (mean = 4.09), assessment of educational administration (mean = 4.09), and education management improvement (mean = 4.08). The aspect with the lowest rating was educational administration practices (mean = 3.48). The desired conditions for education management and administration at the Network School Center 1 were rated as the highest overall (mean = 4.68). The highest-rated aspect was personnel development (mean = 4.82), followed by morale boosting and assistance for teachers (mean = 4.79), education management planning (mean = 4.74), educational administration practices (mean = 4.58), assessment of educational administration (mean = 4.58), and education management improvement (mean = 4.58). The necessary requirements for education management and administration at the Network School Center 1 were ranked in order from highest to lowest as follows: educational administration practices (mean = 0.316), morale boosting and assistance for teachers (mean = 0.168), education management planning (mean = 0.158), personnel development (mean = 0.124), education management improvement (mean = 0.122), and assessment of educational administration (mean = 0.120). The development guidelines for education management and administration at the Network School Center 1, consisted of six aspects and fifteen guidelines. These aspects and guidelines were as follows: Education administration practices as three guidelines, Morale boosting and assistance for teachers as three guidelines, Education management planning as two guidelines, Personnel development as two guidelines, Education management improvement as Two guidelines; lastly, Assessment of educational administration as Three guidelines. Overall, the evaluation of the appropriateness and feasibility of the education management and administration development guidelines for Network School Center 1, Nondang, under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 7, indicated that they were highly suitable, with a mean rating of 4.96, and highly feasible, with a mean rating of 4.86.

Keywords: Development guidelines, Educational supervision management

บทนำ

การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพเป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพราะภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานและสามารถ นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของสังคมได้ ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีหลายลักษณะและวิธีการ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี คือ การนิเทศการศึกษา

การบริหารการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการใช้หลักการบริหารการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศการศึกษาตามโครงสร้างการบริหารการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง (ชนะ สุ่มมาตย์, 2556) นอกจากนี้ การบริหารการนิเทศการศึกษาตามกระบวนการจะนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (สุรชัย รอดเจริญ, 2550) ซึ่งการดำเนินการบริหารการนิเทศการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนการบริหารการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดเป้าหมายและทางเลือก การจัดทำโครงการนิเทศ การกำหนดกิจกรรม และการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ (วันชาติ แซ่มเกตุ, 2558) นอกจากนี้ นารีรัตน์ ยิ่งยวด (2556) ยังได้กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การสาธิตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน และสนับสนุน การดำเนินงานการนิเทศการศึกษาในระหว่างดำเนินการนิเทศ และการสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย การกระตุ้น จูงใจ เสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครู ให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครู (Harris, 1963) และหลังจากการปฏิบัติการนิเทศแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการบริหารการนิเทศการศึกษา โดยการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของผู้รับการนิเทศเพื่อนำผลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และการประเมินผลการนิเทศเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติการนิเทศตามระยะเวลาที่ต้องการในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จากนั้นจึงนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารการนิเทศการศึกษา โดยการนำเสนอแนวทาง การปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาตามนโยบาย (เดชณ์ภรัชน์ เนียมสวรรค์, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับดูแลติดตามประเมินผลและนิเทศสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม ช่วยปรับปรุงงานด้านวิชาการให้กับสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตระหนัก ถึงความเข้มแข็ง และความเป็นรูปธรรม มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะอาชีพในด้านต่าง ๆ ตามความถนัด ความต้องการและบริบทของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนความท้าทายที่เป็นพลวัตรของ โลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาระบบการวัด และประเมินผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำ โครงการพัฒนาการนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ขึ้น

จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปี พ.ศ. 2564 ผลการประเมินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ต่ำกว่าผลการประเมินระดับประเทศ ผลการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าทั้ง 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าผลการประเมินระดับประเทศ จากจุดมุ่งหมายด้านผู้เรียนพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทดสอบระดับชาติ (O-NET) ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากปัญหาที่กล่าวมาสาเหตุจากการบริการการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ยังไม่รูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน ในแต่ละศูนย์เครือข่ายมีการบริหารจัดการด้านการนิเทศที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนภายในเขตพื้นยังไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น เขตพื้นที่จะต้องมีการบริหารจัดการส่งเสริมการดำเนินการบริหารการนิเทศการศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565)

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้นิเทศการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา จะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน และครู 177 คน รวมจำนวน 198 คน จากโรงเรียนจำนวน 20 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ได้เลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 118 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 139 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้ศึกษากำหนดข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) ครูผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการนิเทศ จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารการนิเทศการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนการนิเทศการศึกษา 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา 4. การสร้างขวัญกาลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู 5. การประเมินผลการนิเทศการศึกษา 6. การปรับปรุงการนิเทศการศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้ศึกษาดำเนินการ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับ จำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 2 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน จากนั้นร่างแนวทางการพัฒนา การบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้ชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25ผู้หญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 ผู้บริหารการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 และครู จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 84.89 แยกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55 ปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 แยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02 11-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 ตามลำดับ

สภาพปัจจุบันของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.10) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09) ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ =4.09) และด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.08) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.48)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.82) รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.79) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.74) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ($\overline{X}$ =4.74) ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58) และการปรับปรุงการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.58)

ความต้องการจำเป็นในบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น PNIModified จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.316 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู เฉลี่ยที่ 0.168 ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.158 ด้านการพัฒนาบุคลากร เฉลี่ยที่ 0.124 ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา เฉลี่ยที่ 0.122 และ ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษาเฉลี่ยที่ 0.120 ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีจำนวน 15 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษามี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษาจะต้องกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการนิเทศ คือ คณะกรรมการนิเทศภายใน และคณะกรรมการนิเทศภายนอก 2) ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีนวัตกรรมการนิเทศ เครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะลงไปนิเทศ ปรับวิธีนิเทศโดยใช้นวัตกรรม จะต้องคิดค้นนวัตกรรม รูปแบบวิธีการใหม่ๆ ของการนิเทศ และ 3) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ได้สร้างนวัตกรรมร่วมกัน เพื่อให้การนิเทศเกิดผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การใช้วิธีการเสริมกาลังใจเชิงบวกหรือที่เรียกว่าการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครู 2) ยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ รับฟังสภาพปัญหาของผู้รับการนิเทศ จุดประกายให้ผู้รับการนิเทศ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ และ 3) ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีกำลังใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาบริบทของโรงเรียน บริบทของผู้รับการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลการนิเทศ เป็นข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ผู้นิเทศต้องวางแผนการนิเทศให้เหมาะสมกับข้อมูล และผู้นิเทศต้องมีการวางแผนในเรื่องของเครื่องมือในการนิเทศด้วย

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทั้งในส่วนของผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องพัฒนาทักษะกระบวนการนิเทศอยู่ตลอดเวลาให้ทันสมัย ได้นำความรู้ไปพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการนิเทศ มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศ และเนื้อหาให้เหมาะสม และ 2) ต้องมีการวางแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในส่วนของการพัฒนาครูหรือบุคลากรผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อ และการสร้างนวัตกรรม ทั้งสองส่วนนี้จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

5. ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศ ทั้งในเรื่องของการประเมินความสอดคล้อง ประเมินเครื่องมือ และประเมินการสะท้อนผล นำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศ และ 2) มีการพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้น หลังการนิเทศการสอน ครูจะต้องนำผลการนิเทศการสอนมาใช้ปรับปรุงการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รูปแบบเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม นำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ที่สำคัญการพัฒนาต้องต่อเนื่องและยั่งยืน

6. ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรนำหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลมาใช้ในการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ต้องประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการนิเทศ 2) พิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล รวมทั้งควรมีหน่วยงานระดับเขตพื้นที่มาสะท้อนผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และ 3) มีการใช้กระบวนการ PLC การมีส่วนร่วม ทั้ง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

อภิปรายผลการศึกษา

สภาพปัจจุบันของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา และด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา อาจเป็นเพราะว่าการบริหารการนิเทศการศึกษามีการส่งเสริมคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศภายในระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามกระบวนการและมีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในมาใช้อย่างเป็นระบบทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษา ทรัพย์ (2558, น. 72) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่าสภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

สภาพที่พึงประสงค์ของของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา การปรับปรุงการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา และ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างมากเพราะเป็นงานที่ช่วยพัฒนาครู พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรงสอบคล้องกับการวิจัยของ สุริยา สุนาอาจ (2560, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้ายการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและครูก็คือการนิเทศ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน

แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีจำนวน 15 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารการนิเทศการศึกษา และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้นพบว่าผู้ศึกษามีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ได้ดำเนินการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการนิเทศ ติดตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ นอกจากนี้ ยังมีการนิเทศ

ติดตามการสังเกตการสอน ซึ่งโครงการและกิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้สถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในห้องเรียน และควรนำเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนให้หลากหลาย ควรมีการเชื่อมความรู้จากประสบการณ์ เพื่อเกิดองค์ความรู้ของผู้เรียน และควรกระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออก การทำงานกลุ่ม เพื่อแบ่งงานหรือหน้าที่ในกลุ่ม การพูด การนำเสนอ การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และอภิปรายอย่างมีเหตุผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสรนันท์ สิโรรัตน พาณิชย์ (2559) ที่ได้เสนอแนวทางด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาและระดมความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล ใหม่ ๆ ในการพัฒนางานในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ เช่น สื่อวิดีโอ เครื่องรับโทรทัศน์ เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณ มีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ความช่วยเหลือยังไม่เพียงพอ และผู้บริหารอาจมองว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ ดังกล่าวค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2539) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม รวมทั้งมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการนิเทศ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีนวัตกรรมการนิเทศ เครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ๆที่จะลงไปนิเทศ ปรับวิธีนิเทศโดยใช้นวัตกรรม ควรจะต้องคิดค้นนวัตกรรมรูปแบบวิธีการใหม่ๆของการนิเทศ และเปิดช่องว่างให้ผู้รับการนิเทศ ได้สร้างนวัตกรรมร่วมกันเพื่อให้การนิเทศเกิดผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมพัฒนา นิเทศติดตาม ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสานงานระดมทรัพยากรค้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้การบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครูมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริขวัญ สุพรรณคง (2559) ที่พบว่า การนิเทศการศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงได้มีการปฏิบัติสูงสุด สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครูไว้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย ยกย่องชมเชยการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศรับฟังสภาพปัญหาของผู้รับการนิเทศ ฟังให้เป็นแล้วจุดประกายให้ผู้รับการนิเทศ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ คอยช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสนับสนุนในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัณฑิรา สุปการ (2557) ที่กล่าวว่า การให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ นอกจากนี้ Gordon (2007 อ้างถึงใน สิริขวัญ สุพรรณคง, 2559) ได้เสนอแนะว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง เป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศหรือผู้บริหาร ที่จะต้องช่วยเหลือดรูให้ได้ข้อมูลข้อนกลับ และช่วยครูไม่ให้ต่อสู้ด้วยตนเองเพียงลำพัง รวมทั้งการใ ห้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมในการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะน โยบายจากต้นสังกัดให้ความสำคัญกับนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงอาจทำให้ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานค้านการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งอาจมีภารกิจงานจำนวนมาก อาจทำให้ผู้บริหารละเลยในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรขาดการกระตุ้น จูงใจ ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีไม่มากพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ราตรี ฤกษ์ดี (2562) ที่กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างความเป็นผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นกับครู รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วันชาติ แช่มเกตุ (2558) ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ให้ความรู้ความช่วยเหลือ ให้ขวัญกำลังใจ และร่วมวางแผน ให้การสนับสนุน และผู้รับการนิเทศมีบทบาทและหน้าที่ในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ มีความเชื่อถือและยอมรับฟังเพื่อให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น และ GoZum, Cancte, Tiamzon & Kayanan (2015) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ครูสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า เมื่อครูมีผลงานสร้างสื่อเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนวิธีสอ น

โดยใช้นวัตกรรม ผู้บริหารควรจะให้คำชมเป็นการให้กำลังใจ และการจัดกิจกรรมโดยการให้ครูไปแสดงผลงานดีเด่นที่เกิดจากการนิเทศ หรืออาจจัดนิทรรศการต่างๆ การให้เกียรติบัตรกับครูที่เป็นแบบอย่าง จะเป็นการยกย่องเชิดชูครู ซึ่งจะทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ได้จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นโดยบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศรวมทั้งผู้บริหารของเขตพื้นที่ได้ร่วมกันในการวางแผนก่อนการดำเนินนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้การบริหารการนิเทศการศึกษาด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ (2530) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือรวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสรนันท์ ศิโรรัตนพาณิชย์ (2559) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศ พบว่า ก่อนการนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการการวางแผนการนิเทศ โดยการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการการนิเทศ จัดทำปฏิทินการนิเทศ และเอกสารคู่มือในการปฏิบัติการนิเทศ รวมทั้ง จุพารักษ์ โคตรจักร์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ได้ระบุแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาในด้านการวางแผนการนิเทศ ไว้ว่า ควรมีการประชุมผู้บริหาร และครู ทุกคน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศของโรงเรียน และความต้องการจากการประเมินความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และครู เพื่อวางแผนการดำเนินงาน สอดกล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศการศึกษา ควรมีการศึกษาบริบทของโรงเรียน บริบทของผู้รับการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลการนิเทศพื้นฐาน นอกจากนี้ ผู้นิเทศต้องวางแผนการนิเทศให้เหมาะสมกับข้อมูล รวมทั้งวางแผนในเรื่องของเครื่องมือในการนิเทศด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชาติ แช่มเกตุ (2558) ที่เสนอแนวทางด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การแต่งตั้งคณะทำงาน การกำหนดน โยบาย การกำหนดปฏิทินการนิเทศตลอดปีการศึกษา การประสานวางแผนกับหน่วยงานต้นสังกัด การชี้แจงน โยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศและการมีส่วนร่วมการวางแผนการนิเทศในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 (2565) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2563) กล่าวว่า การกำหนดการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ มีความสำคัญต่อการเก็บข้อมูลที่ตอบประเด็นปัญหาความต้องการและเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ได้กล่าวว่า การกำหนดการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ มีความสำคัญทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หลังการนิเทศผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้มาประเมินผลตามมาตรฐานการนิเทศ โดยมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ มีการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนั้นยังได้กำหนดพันธกิจในการ

พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ โดยผ่านการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปของการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการลงสู่การปฏิบัติและผลักดันให้โครงการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำระบบการพัฒนาตนเอง (Individual Plan) เพื่อใช้ในระบบสนับสนุนบริหารจัดการสถานศึกษา (Area Management Support System) โครงการอบรมส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และกิจกรรมห้องเรียนคุณภาพ สู่โรงเรียนนวัตกรรม(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้ผลการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริขวัญสุพรรณคง (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร โดยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้น และต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน เช่นโครงการศึกษาดูงาน โครงการจัดอบรมในด้านต่างๆ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2561) ที่กล่าวว่า กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่ระบุในข้อย่อยที่ว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม สอดคล้องกับภัณฑิรา สุปการ (2557) ที่กล่าวว่า การมุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะเพียงพอในการพัฒนาการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของนักเรียนในที่สุดและ Harris (1963) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อาจจัดเป็นการประชุมปฏิบัติการ การประชุมหารือ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม รวมทั้งการจัดการศึกษาที่เป็นทางการอื่นๆ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทั้งในส่วนของผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องพัฒนาทักษะกระบวนการนิเทศอยู่ตลอดเวลาให้ทันสมัย ได้นำความรู้ไปพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการนิเทศ มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศ และเนื้อหาให้เหมาะสม และต้องมีการวางแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในส่วนของการพัฒนาครูหรือบุคลากรผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อ และการสร้างนวัตกรรม ทั้งสองส่วนนี้จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กันในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่แท้จริง ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา หรือมุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะเพียงพอในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการนิเทศแบบเดิมที่ผู้นิเทศทำหน้าที่ตรวจสอบหรือเป็นการจับผิดเช่น ผู้รับการนิเทศสอนตามหลักสูตรหรือไม่ วิธีสอนเหมาะสมหรือไม่ ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ ราตรี ฤกษ์ดี (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษา บทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นการสร้างความเป็นผู้นำที่ดี พัฒนางานเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดำเนินการสอนตามหลักสูตร ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน เกิดผลดีต่อการศึกษาของนักเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ เพราะการนิเทศไม่ใช่การจับผิดแต่เป็นการช่วยเหลือ รวมทั้งข้อคิดเห็นของ สงัด อุทรานันท์(2530) ที่กล่าวเสริมว่า การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการช่วยเหลือไม่ใช่จับผิดแต่เป็นการร่วมมือกันรับผิดชอบ ร่วมกันทำงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นเป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน โดยการนำผลที่ได้จากการนิเทศ ติดตาม มาพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถณะตามหลักสูตร โรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของราตรี ฤกษ์ดี (2562) ที่พบว่า ผู้นิเทศนำผลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศการศึกษามาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และนำผลการนิเทศมาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำผลการนิเทศการศึกษามาปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่ ณัฏฐกันย์ ใจกันทา (2561) กล่าวว่าการปรับปรุงการนิเทศ เป็นกระบวนการที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่ระบุในข้อย่อยที่ว่า สถานศึกษามีการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการบริหารการนิเทศในปีถัดไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศ ทั้งในเรื่องของการประเมินความสอดคล้อง ประเมินเครื่องมือ และประเมินการสะท้อนผล นำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศ การพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้นในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการนำผลการบริหารการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ แม้ว่าจากผลการวิจัยฉบับนี้ที่ระบุในข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มว่า สถานศึกษามีการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการบริหารการนิเทศในปีถัดไป แต่ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษาที่นำผลการการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารการนิเทศอย่างจริงจัง และไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางการพัฒนาในด้านนี้เพิ่มเติมว่า ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาผู้แทนชุมชนแล้วก็ผู้ปกครอง ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันแสดงความคิดเห็น เพื่อสะท้อนผลการนิเทศ หลังการนิเทศการสอน ครูจะต้องนำผลการนิเทศการสอน ทั้งที่เป็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะมาใช้ปรับปรุงการสอน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งรูปแบบเทคนิควิธีการสอนที่

เหมาะสม นอกจากนี้ ครูจะต้องนำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา ที่สำคัญการพัฒนาต้องต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องมีการนำผลการบริหารการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะมาร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษากำกับ ดูแล ติดตามประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา และมี โครงสร้างการบริหารกลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ได้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สามารถจัดทำระบบการพัฒนาตนเอง (Individual Plan) ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมระบบสนับสนุนบริหารจัดการสถานศึกษาได้ถูกต้องครบถ้วน ทำให้มีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแผนการนิเทศของเขตและมีการติดตามผลการนิเทศ รวมทั้งการประเมินผลโดยการสรุปรายงานของเขตพื้นที่เพื่อนำผลมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือในส่วนของสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีการประเมินผลการนิเทศเพื่อสรุปผลและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7, 2565) จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ Harris (1963) ที่กล่าวถึงการประเมินผล (Assessing เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลต้องจัดทำอย่างมีแบบแผนและมีความเที่ยงตรง และอาจจัดทำการวิจัยประเมินผลร่วมด้วย และแนวคิดของ วันชาติ แช่มเกตุ(2558) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการนิเทศว่าเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผล และรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการประเมินผลการนิเทศจะเป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินการนิเทศที่ผ่านมาได้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาอาจยังมีความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการนิเทศอย่างเพียงพอ รวมทั้งกระบวนการในการเก็บรวมรวมข้อมูลอาจได้ข้อมูลการนิเทศไม่ครบถ้วนและ ไม่เป็นปัจจุบัน จึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารนิเทศยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษาได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์ และนำมากำหนดข้อมูลของสถานศึกษาได้ไม่ชัดเจน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ข้อเสนอเพิ่มเติมว่า การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญต่อการวางแผน จำเป็นต้องประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการนิเทศ และการพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ด้านการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ด้านการปรับปรุงการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาน้อยเกินไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จึงควรส่งเสริม กระตุ้นให้มีการนิเทศให้สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาโรงเรียนในสังกัดได้มีการพัฒนา ควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งผลให้การบริหารการนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลจากการศึกษาได้ แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีจำนวน 15 แนวทาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 นำแนวทาง การพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ไปใช้พัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษา โดยให้ผู้ส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2563). **หน่วยที่ 4 การนิเทศการศึกษา.** ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1 – 5. (พิมพ์ครั้งที่ 3, น. 1-64). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2561). **การนิเทศในสถานศึกษา.** (สืบค้น 14 ตุลาคม 2566) httpps://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-8-t.pdf.

จุฬารักษ์ โคตรจักร์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). **กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทร ญาณวิทยา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1),17-33.

ฉวีวรรณ คาสี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชนะ สุ่มมาตย์. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). **การนิเทศการสอนแบบใหม่.** กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.

ณัฏฐกันย์ ใจกันทา. (2561). **กลยุทธ์การบริหารการจัดการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21 ของของสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, เชียงราย.

เดชณ์ภรัชน์ เนียมสวรรค์. (2558). **รูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษาของสานักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม . (2557). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสานักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(2),163-171.

นิพนธ์ สารชาติ. (2550). **การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียน บ้านคลองสุด อาเภอขุขันธ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, สารคาม.

นารีรัตน์ ยิ่งยวด. (2556). **การนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสาหรับผู้บริหารโรงเรียน คาทอลิกสังกัดอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราช ภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.

ภัณฑิรา สุปการ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2558). **รูปแบบการบริหารจัดการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ราตรี ฤกษ์ดี. (2562). **การนำเสนอกระบวนการดาเนินงานนิเทศการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

วันชาติ แช่มเกตุ. (2558). **แนวทางการนิเทศโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสานักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

ศุภกร พันธุ์เสนา. (2563). **ฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์.** (สืบค้น 14 ตุลาคม 2566) จากhttps://esenc.obec. go.th/? page_id=394.

สิริขวัญ สุพรรณคง. (2559). **การนิเทศการศึกษาของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

สงัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศ หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สุชาริณี ปันก้อน และทศพล ธีฆะพร. (2561). **การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสานักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 13(2), 212-223.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570**. เอกสารหมายเลข 2/2566 กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566**. เอกสารหมายเลข 3/2566 กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์.** กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

_____. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

_____. (2563). **กระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาโดยใช้ภูมิภาคเป็นฐาน.** (สืบค้น 14 ตุลาคม 2566) https://esenc.obec.go.th/?page_id=394.

สุรชัย รอดเจริญ. (2550). **การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

สุจริต เพียรชอบ. (2534). **ความต้องการด้านการนิเทศการฝึกสอนของนิสิตครุศาสตร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อิสรนันท์ ศิโรรัตนพาณิชย์. (2559). **การนิเทศในโรงเรียนสกลวิทยา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Ahmad, A. (2020). **Teacher´s perception of academic supervision of the school headmaster.** Retrieved from https://www.redalyc.org/journal/279/2796411 5028/html?fbclidIwAR2YybVLVFv2a4Ggg4Quq_-7nTZp9a5hdJr1d Wwq Z7xza A8roy2YpBvJ4.

Dunquah, M. B. (2018). **Analysis of types of school administration and supervision and their Implications for Quality Education.** Durreesamin Journal, 2204-9827.

Fernando, & Herlihy. (2010). **Supervision of group work: Infusing the spirit of social justice.** Journal for Specialists in Group Work, 35(3), 281-289.

Gatfield, T. & Alpert, F. (2002). **The supervisory management styles model**. Australia: Brisbane. Glickman, C. D., Gordon, S. P. & Ross – Gordon, J. M. (2004). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

GoZum, S. J. M., Canete C. I., Tiamzon, D. M. E. & Kayanan, E. (2015). **Meaning and Scope of Administration and Supervision.** Retrieved from https://docs.google.com/document/d/12HGmemQyYv88_Z6Vp3MytpDVn1hC7KRm/edit.

Harris, B. M. (1985). **Supervision behavior in education.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Lee & Green (2009). **Supervision as Metaphor.** Journal of Studies in Higher Education, 34(6, 615-630.

Preece, D. A. (2006). **The Five Step of Supervision, Part One: Establish Responsibilities.** Retrieved from https://www.aao.org/eyenet/article/five- steps-of-supervision-part-one-establish-respo.

Risso, J.F. (2016). **Teacher´s and Supervision´s perception of current and experiences.** Retrieved from https://wwwlib.umi.com/dissertations/ fullcit/3118327. 98

Wallace, Wilcoxon, & Satcher (2010). **Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees.** Alabama Counseling Association Journal, 35(2), 4-13.

ED-025

การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Action Research: Teacher Skills Development in Internal Supervision Of Small Schools In Bangkung Network Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

พลอยชมพู บำรุงจันทร์ Ploychompoo Bamrungchan[1*]
ญาณิศา บุญจิตร์ Yanisa Boonchit[2**]
จิรศักดิ์ แซ่โค้ว Jirasak Saekhow[3**]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก 2) พัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง และ 3) ประเมินผลการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ ครูผู้นิเทศ โรงเรียนในเครือข่ายบางกุ้ง จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการพัฒนาการนิเทศภายในของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูใช้วิธีจัดประชุมปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ และการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศ 3) ผลการประเมินการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการประเมินทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงปฏิบัติการ, การนิเทศภายใน, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the problem of internal supervision of small school 2) to develop teacher skills in supervision of small school Bangkung schools network ; and 3) to evaluate the development of teacher skills in supervision of small under Schools Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. The participants who were purposively selected consisted of 15 teachers from Bangkung schools network. The data were collected from a questionnaire consisting and a assessment of knowledge and understanding. The data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean and standard. The research findings were: 1) the overall needs for teacher skills development in supervision of small school was at a high level; 2) the teacher skills development in supervision of small school with the was conducted through an online meeting and a follow-up supervision system to assess the performance skills and supervisors' characteristics; 3) the evaluation of the teacher skills development in supervision revealed that the mean score of knowledge and comprehension after the meeting was higher than the mean score before the meeting, the overall supervision skills of teachers was at a high level, the overall assessment of the supervisors'

[1] นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (หมายเลขโทรศัพท์: 0851615535 และ E-mail : ploychom4work@gmail.com)
[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

characteristics was at a high level, and the overall satisfaction towards the teacher skills development in supervision of small school was in the highest level.

Keywords: action research, Internal Supervision, Small Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะสมแก่กาลเวลาและบริบทของสังคมไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจสติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและ ภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนา (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561-2580)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบและกระบวนการทางการศึกษากระบวนการที่สำคัญประกอบตัวย กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการทั้งสามนี้ต้องปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์และสนับสนุนกันและกันเป็นอย่างดีจึงจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จตมจุดหมายของหลักสูตร ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดบกพร่องไม่เชื่อมโยงกันก็จะทำให้ส่วนอื่น ๆ ได้รับความกระทบกระเทือนไปด้วย ส่งผลให้การศึกษาตกต่ำผิดเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่ากระบวนการสำคัญที่เป็นผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรงคือ กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในปัจจุบันให้เป็นสภาพที่ประสงค์ในอนาคต คือเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร แต่การเรียนการสอนของนักเรียนและครูก็ยังจำเป็นต้องอาศัยการบริหารมาช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านต่าง (รวมทั้งกระบวนการนิเทศการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอนของครู อีกทางหนึ่งด้วย จะเห็นได้ว่าในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร ดังคำกล่าวที่ว่า "การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การการนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

จากการบริหารจัดการงานวิชาการดังกล่าวจึงเป็นงานที่สำคัญส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ทำให้เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่จะต้องร่วมมือกันซึ่ง ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นการรวมความคิดทางสมองของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศเข้าด้วยกัน เพื่อผลสุดท้ายที่แท้จริงคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร และนักเรียน มีคุณภาพตามที่มุ่งหวังไว้ทุกประการ แต่การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาก็เป็นไปในทำนองเดียวกันก็ต้องการความมุ่งหวังให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพให้สนองตอบกับสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างหลากหลาย ทั้งมาตรฐานและคุณภาพ ในช่วงสถานการณ์การแพร่

ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมุ่งหวังให้เกิดการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย เข้าถึงสถานศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย เข้าถึงครูทุกพื้นที่อย่างเท่าเทียมกันเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่มีความเท่าเทียมกันทุกแห่ง

กระบวนการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศต้องมีความรู้ มีทักษะ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลาย เพื่อให้ภารกิจการนิเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุดช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศท าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้สนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จากการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า ด้านการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษายังต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ซึ่งในการสอนนั้นพบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องปฏิบัติการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจ อื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติทั้งจากสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด สื่อการเรียนการสอน ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนางานยังมีน้อย และปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในของโรงเรียนได้แก่ สถานศึกษาขาดระบบและความต่อเนื่องในการติดตามผลและประเมินผลของการนิเทศภายใน ครูผู้นิเทศขาดทักษะการนิเทศ ครูไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศ ครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน และโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนได้ทำวิจัย นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามบริบทของตนเอง

จากประเด็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เนื่องจากเล็งเห็นว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานวิชาชีพสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งการนิเทศภายในที่สามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูการนิเทศที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบจะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

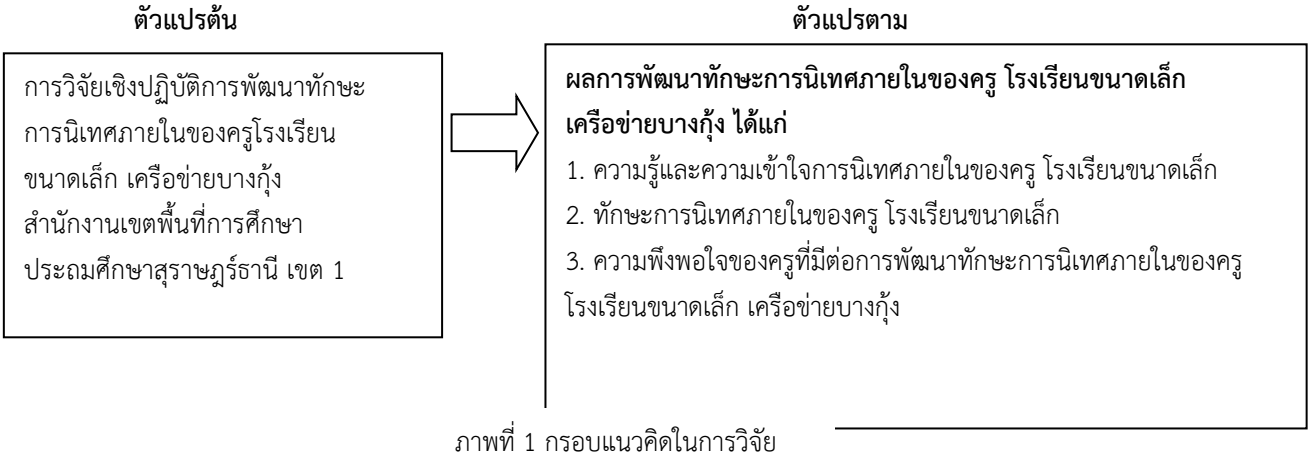
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ คณะครู ของโรงเรียนขนาดเล็กในเครือข่ายบางกุ้ง ซึ่งเป็นครูผู้นิเทศจำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งประกอบด้วยครูจาก 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ โรงเรียนวัดนทีคมเขต โรงเรียนวัดแหลมทอง โรงเรียนบ้านคลองสุข โรงเรียนวัดชลธาร และโรงเรียนบ้านทอนหญ้าปล้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัญหา แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินทักษะการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ โดยมีขั้นตอนการวิจัยตามทฤษฎีแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart ดำเนินการอย่างมี

ระบบ 2 วงรอบ โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) สามารถแสดงกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาทักษะการดำเนินการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยทักษะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ และด้านการติดตามและประเมินผล จำนวน 30 ข้อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสภาพปัญหาในการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก

รายการ	ระดับสภาพปัญหา		
	μ	Σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.90	0.87	มาก
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้	3.93	0.91	มาก
ด้านที่ 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.11	0.82	มาก
ด้านที่ 4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	4.13	0.69	มาก
ด้านที่ 5 การสร้างเสริมกำลังใจ	4.15	0.76	มาก
ด้านที่ 6 การติดตามและประเมินผล	4.22	0.71	มาก
รวม	**4.07**	**0.79**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาทักษะการดำเนินการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อแยกเป็นรายด้านทักษะที่มีสภาพปัญหาในการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ทักษะด้านการสร้างเสริมกำลังใจ ลำดับถัดมาคือ ทักษะด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC มีค่าเฉลี่ย 4.13 ลำดับรองลงมาคือ ทักษะด้านการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี

ค่าเฉลี่ย 4.11 ลำดับต่อมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และทักษะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

2. การพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศของครูผู้นิเทศเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และมีการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผลการประเมินการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีผลการประเมินดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ก่อนและหลังการการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจจำนวน 30 ข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การทดสอบ	จำนวน	μ	σ	ร้อยละ
ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะฯ	15	12.87	2.69	42.89
หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะฯ	15	25.80	1.65	92.89

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการในการนิเทศภายใน ก่อนการประชุม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 12.87 และหลังการฝึกประชุมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.80 โดยค่าเฉลี่ยหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.2 ผลการประเมินการสังเกตพฤติกรรมของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการสังเกตพฤติกรรมของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

รายการ	ระดับปฏิบัติการ		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรม	4.33	0.90	มาก
2. การแสดงความคิดเห็นหรือข้อซักถาม	4.33	0.82	มาก
3. การยอมรับฟังคนอื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอน	4.67	0.48	มากที่สุด
5. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	**4.66**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินการสังเกตพฤติกรรมของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.66 เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นิเทศมีการยอมรับฟังคนอื่น และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และในส่วนผู้นิเทศมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรม และผู้นิเทศมีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อซักถาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

3.3 ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) แสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

รายการ	ระดับปฏิบัติการ		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.73	0.34	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.33	0.53	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.64	0.53	มากที่สุด
ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	4.76	0.42	มากที่สุด
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ	4.84	0.24	มากที่สุด
ด้านการติดตามและประเมินผล	4.48	0.24	มาก
รวม	**4.63**	**0.23**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.84 รองลงมาคือ ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ลำดับถัดมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการนิเทศของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ / ระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ลำดับถัดไป คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และในลำดับสุดท้าย ด้านเนื้อหา ทักษะ และสื่อประกอบการบรรยาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับความต้องการตามสภาพปัญหาได้ดังนี้ ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ รองลงมาลำดับถัดไปคือด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ลำดับถัดมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

สภาพปัญหาในการพัฒนาทักษะการนิเทศภายใน คือด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ ตามลำดับ เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะ การสำรวจหรือการวางแผนกระบวนการนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่องเพียงพอ และยังต้องพัฒนาการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีในการนิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรของครูผู้นิเทศ ส่งผลให้การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในยังไม่ละเอียดครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564) ซึ่งศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 กล่าวว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน ไม่มีการสำรวจข้อมูลจากการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ไม่มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนการนิเทศและโครงการนิเทศภายใน และความต้องการการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่นักเรียนดังนั้นจึงต้องการให้มีการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อผู้เรียน โดยการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ผู้นำด้านวิชาการและวิชาชีพ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในการที่จะสร้างความเจริญงอกงามทางสติปัญญาให้เกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วงศ์พันธ์ เวียงนนท์ และคณะ (2564) ศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา ศรีชนะ (2563) ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความต้องการในพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภีชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ที่ศึกษา กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน และความต้องการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการประชุม ระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันสะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก และมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศภายใน ของครูผู้นิเทศเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart (1998) ที่กล่าวว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงผ่านการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและการปรับปรุงงาน การดำเนินงานตามขั้นตอน PAOR เป็นการ

พัฒนางานตามสภาพจริง เริ่มจากการสำรวจปัญหาและวางแผนเพื่อปรับปรุง แก้ไข การนำแผนไปดำเนินงานตามสภาพจริงเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาได้ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น มีการสังเกตและรวบรวมผลที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินตรวจสอบและนำไปวางแผนปรับปรุงในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรนภา วัดน้อยและ ทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า สถานศึกษานั้นควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นซึ่งอาจเป็นเพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาพฤติกรรมการสอนครูให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการวิจัยของจริยาภรณ์ เรืองเสน (2561) ที่ศึกษาแนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้การสัมภาษณ์ และประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 คือ ผู้นิเทศ ให้คำปรึกษาร่วมแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ตั้งแต่สรุปผล วิเคราะห์ผล รวมทั้งปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา นำผลการนิเทศจัดทำเป็นเอกสาร เผยแพร่อย่างเป็นรูปธรรมในหลากหลายช่องทาง

3. ผลการประเมินการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีอภิปรายแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลังการพัฒนามีค่ามากกว่าก่อนการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า ทักษะการนิเทศของครูด้านความรู้ความเข้าใจ หลังจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้นั้นมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับวิชา พรหมโชติ (2564) ที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ส่งผลทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และ มนูญ โต๊ะอาจ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการนิเทศภายใน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการใช้แนวทางการนิเทศภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ของทองคำ อำไพ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินการทำกิจกรรมตามรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยรวม ก่อนใช้อยู่ในระดับปานกลาง หลังใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ผลการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง พบว่าทักษะการนิเทศภายในของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสันติ หัดที (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยพบว่าผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ในด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมท า 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 6) การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมี

ความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิมด้านผลลัพธ์และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อดุลย์ แสนสิบ (2565) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการพัฒนางานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.3 ผลการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู โรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง ด้านพฤติกรรมของผู้นิเทศที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครู โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลำดับพฤติกรรมเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการยอมรับฟังคนอื่น และ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด และในส่วนของ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะรอฟี เจะเลาะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญณรงค์ ส่งแสงรัตน์ (2565) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนสตรีปากพนัง พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ คือ ระดับความสามารถในการททำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในโรงเรียน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศคือ เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่อ งานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสถานที่ / ระยะเวลา 2) ด้านวิทยากร และ 3) ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับถัดมา 4) ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาวิชา 5) ด้านเนื้อหา ทักษะ และสื่อประกอบการบรรยาย อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุปผา รื่นรวย (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสาหรับครูในโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของของครูต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการอบรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อกำหนดจุดพัฒนาในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและเข้มแข็ง รวมถึงการยกระดับทักษะความสามารถของครูให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านข้อมูลและสานสนเทศ และด้านการติดตามผลและประเมินผล โดยสนับสนุนการเผยแพร่นวัตกรรมด้านการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะครูและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อศึกษาสภาพปัญหาหรือความต้องการจำเป็นการดำเนินงานนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็กต่างเครือข่าย จะทำได้คณะทำงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเหลือกัน และนำมาปรับใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามผลอย่างกัลยาณมิตร โดยการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมและการดำเนินการนิเทศภายใน และนำไปใช้เป็นปัจจุบันและนำผลการติดตามมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในด้านกระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายบางกุ้ง ในด้านวิชาการที่เฉพาะด้านขึ้นมา เช่น นิเทศติดตามการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน RT/NT/O-NET นิเทศติดตามการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน นิเทศติดตามการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น เพื่อเป็นการครอบคลุมการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อได้ข้อมูลที่หลากหลาย และจะได้นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในลำดับต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษากระบวนการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาทักษะเพื่อนำไปสู่การต่อยอดเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

จริยา ศรีชนะ. (2563). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2561). **แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. 3,6 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561): 1 – 13.

ชาญณรงค์ ส่งแสงรัตน์. (2565). **การศึกษาความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนสตรีปากพนัง**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ทองคำ อำไพ. (2564). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุปผา รื่นรวย และคณะ. (2563). **การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับครูในโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พรนภา วัดน้อยและ ทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). **กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1**. Journal of Roi Kaensarn Academi. 7,4 (เมษายน 2565): 45-59.

ภีชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). **กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มะรอฟี เจะเลาะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส**. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 13,1 (มกราคม – มิถุนายน 2563): 145 – 157.

ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564). **รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วงศ์พันธ์ เวียงนนท์ และคณะ. (2564). **การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 11,1 (มกราคม – มีนาคม 2564): 194 – 206.

วิชา พรหมโชติ และคณะ. **การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.** วารสารรัชต์ภาคย์. 15,41 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2564): 326 – 341.

สันต์ธวัช ศรีคำแท้. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สันติ หัดที. (2563). **การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน**. (ออนไลน์) 2563 (อ้างเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566). จาก https://www.esdc.name/esdc2022/pages

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)**. (ออนไลน์) 2564 (อ้างเมื่อ 5 มีนาคม 2566). จาก https://www.esdc.name/esdc2022/pages

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 – 2580.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อดุลย์ แสนสิบ. (2565). **แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และ มนูญ โต๊ะอาจ.(2564). **แนวทางการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสระบุรี**. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 20,38 (มกราคม – มิถุนายน 2566): 167 – 177.

Kemmis, & McTaggart, R. (1988).**The Action Research Planner**, 3rd ed. Geelong : Deakin University, Australia.

ED-026

การดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล"

ไผ่ล้อม บุษมงคล Pai Lom Busamongkol[1]
พงษวิศิษฐ์ ปะนัดถา Phongsawisit Panadtha[2]
ทรงศักดิ์ ชาวไพร Songsak Chaoprai[3]
ฐปนีย์ดา สัมฤทธิ์รินทร์ Thapaneeda Samritrin[4]
ปราณี นิตยะ Pranee Nittaya[5]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม "CHUAK MODEL: เชือก โมเดล" ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ และนำสู่การปฏิบัติ โดยมีการสร้างแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนเผชิญเหตุ มาตรการรักษาความปลอดภัย และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยได้รับการยอมรับจากนักเรียนและส่งผลให้โรงเรียนได้รับคัดเลือกเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา นอกจากนี้ การวิจัยยังมุ่งหวังให้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL: เชือก โมเดล" ให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพของการดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษาในอำเภอนาเชือกและยังเป็นแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินการที่ดำเนินอยู่ด้วยนวัตกรรมดังกล่าว โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับเป็นประจำ และการสรุปผลการวิจัยยืนยันว่าการใช้นวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีผลกระทบที่ดีต่อโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่ดังกล่าว ผลงานนี้เป็นการเสนอแนวทางที่มีคุณค่าสูงในการพัฒนาการดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษาในประเทศไทยในอนาคต

คำสำคัญ : ความปลอดภัยในสถานศึกษา, CHUAK MODEL : เชือก โมเดล

Abstract

This research article has main purpose to support the development and enhancement of safety measures in educational institutions using the "CHUAK MODEL: Rope Model" innovation in alignment with the policies and guidelines of the Basic Education Commission and the Ministry of Education. It aims to translate these policies into effective practices by establishing efficient operational guidelines such as incident response plans, safety measures, and student care assistance. The acceptance of these measures by students has led to the selection of the school as a model for enhancing safety in educational institutions. Furthermore, the research aims to provide a framework for further development and enhancement of safety in schools using the "CHUAK MODEL: Rope Model" innovation, aiming to achieve targeted goals. Additionally, it serves as a guideline for assessing student satisfaction with ongoing safety initiatives. Through regular data analysis and research findings, it confirms that the use of innovation effectively enhances operational efficiency and promotes safety in educational institutions, with positive impacts on schools

[1] โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม pailomkor23@gmail.com
[2] โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม
[3] โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม
[4] โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม
[5] โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม

and communities in the area. This work presents valuable insights for the future development of safety measures in Thai educational institutions.

ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ทั้งจากอาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดลอมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือหรือเยียวยา และแก้ไขปัญหามีความเป็นเอกภาพ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก เพื่อสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ในการที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติสอดคล้องและเป็นระบบกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคูมือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความปลอดภัยให้เกิดแก่นักเรียนเป็นสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 รวมทั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2560 เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ มาตรฐานในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นเครื่องมือ ในการติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา มีการบูรณาการและเชื่อมโยงในการพัฒนางานไปสู่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการจัด การศึกษา ดังนั้นโรงเรียนนับเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อเด็กมาก ทั้งนี้เนื่องจากเด็กจะต้องใช้ชีวิตอยู่ วันละ 6-7 ชั่วโมง ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ประสบการณ์ ที่เด็กได้รับในโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อ ความสนใจ ค่านิยม ในชีวิตการเรียนต่อไปจนถึงการใช้ชีวิตในการทำงานของเด็กทุกคน ประการสำคัญโรงเรียนจะเป็นสถาบันที่สร้างเสริมประชาชนให้มีสุขภาพดี มีพฤติกรรมที่ปลอดภัย สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำประโยชน์ต่อประเทศชาติได้อย่างเต็มความสามารถ (เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์, 2548; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย, 2552) ซึ่งได้กล่าวถึงเอาไว้ว่าโรงเรียนถือเป็นบ้านหลังที่สองของเด็กนักเรียนที่มักใช้เวลา ส่วนใหญ่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนประกอบกับเด็กอยู่ในวัยซุกซน หากสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่ปลอดภัย จะยิ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดได้ เพื่อป้องกันอุบัติภัย ที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ต้องตระหนักถึงความสำคัญร่วมกันตรวจสอบและแก้ไขจุดเสี่ยง จุดอันตรายจสอบวัสดุอุปกรณ์และสิ่งของเครื่องใช้ภายในโรงเรียนด้วยว่าชำรุดเสียหายหรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุอันน่าเศร้าที่ได้คร่าชีวิตเด็กนักเรียน เช่น เครื่องเล่นเด็ก ล้มทับเด็กเสียชีวิต เด็กถูก ตู้ทำน้ำเย็นไฟฟ้าดูด เป็นต้น รวมถึงตัวเด็กนักเรียนต้องรู้จักการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจาก

อันตรายต่าง ๆ เพื่อร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ให้กับสถานที่ที่เป็นที่อบรม สั่งสอน ให้เด็กเป็นคนดีและเติบโตเป็นกำลังทรัพยากรสำคัญของประเทศต่อไปในอนาคต โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์มีสถานที่ตั้งอยู่บริเวณใกล้ชุมชน นักเรียนส่วนใหญ่ชอบมาทำกิจกรรมหรือมาทำงานที่โรงเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของนักเรียนทุกคน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเตรียมความพร้อม ในด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาตลอดเวลา จึงได้มีโครงการสถานศึกษาปลอดภัยเกิดขึ้นเพื่อจะได้สามารถป้องกัน และเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีและสามารถวางแผนการจัดการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้รวมทั้งให้การบริหารและจัดการระบบภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวนักเรียนจึงควรมีความรู้และแนวทางป้องกันได้ทันทีในทุกช่วงเวลา เพื่อลดความเสี่ยงและเตรียมความพร้อมในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมีมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำการสร้างนวัตกรรมกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์จึงได้สร้างนวัตกรรมด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยกำหนดใช้นวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” เป็นนวัตกรรมภาย ใต้วงจร การบริหารงานคุณภาพ PDCA เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา และประกอบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” ให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนำสู่การปฏิบัติ

2.2 เพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงานด้านเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล”

2.4 เพื่อให้โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์เป็นต้นแบบการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” เพื่อขยายผลสู่พื้นที่ชุมชน และโรงเรียนเครือข่ายในอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามเป้าหมายของผลงานนวัตกรรม

วิธีการดำเนินงาน

นวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” ได้รับการพัฒนาโดยใช้วงจรปฏิบัติการ PDCA โดยระบบครบวงจร (PDCA) และหลักการมีส่วนร่วมโดยการจัดให้มีการร่วมกันวางแผน (PDCA) และหลักการมีส่วนร่วมโดยการจัดให้มีการร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) ร่วมคิด ร่วมทำ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ป้องกันการผิดพลาด และยังเกิดความรัก สามัคคีในองค์กร โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรต้น คือ นวัตกรรม CHUAK MODE และตัวแปรตาม คือ ความปลอดภัยในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย จำนวน 2 รายการ ดังนี้

1. การดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” มีดังนี้

C : Check หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา

H : Help หมายถึง การดูแลรักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ Violence, Accident, Right และ Unhealthiness

U : Understand หมายถึง การสร้างความเข้าใจในแผนเผชิญเหตุ และการใช้งานระบบ MOE safety center

A : Assessment หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา

K : Know หมายถึง การวางแผนสร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย

2. แบบสอบถามความความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล"

ขั้นตอนการดำเนินงาน

จากการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานด้วยนวัตกรรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 P : plan (การวางแผน)

- มีการจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน และมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ ตรงกับความสามารถ และมาตรฐานตำแหน่งของครูและยึดความถนัด เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานตามความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการดำเนินงาน สอดคล้องกับนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” ด้าน K : Know ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนสร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งตัวแทนผู้บริหาร คณะครู และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นส่วนช่วยให้การวิเคราะห์สภาพปัญหา และช่วยในการออกแบบระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพโดยใช้นวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล”

- การวางแผนระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ PLC เพื่อกำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมเชิงบวกของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพทั่วไป
ของสถานศึกษาบริบทเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนให้สถานศึกษาได้การปรับปรุงหรือพัฒนาในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ให้เป็นไปตามลำดับ ตามเป้าหมายด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ได้แก่ ได้แก่ Violence, Accident, Right และ Unhealthines ตามมาตรการความปลอดภัยสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ การปองกัน การปลูกฝง และการปราบปราม

- การวางแผนระบบบริหารจัดการสถานศึกษาโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” โดยออกแบบกิจกรรมภายในสถานศึกษากับกลุ่มเป้าหมายสร้างคู่มือการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาและแผนเผชิญเหตุ ตามขั้นตอนนวัตกรรม “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล”

ขั้นที่ 2 D : Do (การดำเนินการตามแผน)

การดำเนินการตามขั้นตอนการวางแผนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” โดยมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนวัตกรรม ดังนี้

- ด้าน U : Understand การสร้างความเข้าใจในแผนเผชิญเหตุ โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ได้ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป ในการที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยได้จัดทำคู่มือการบริหารความปลอดภัยในสถาศึกษาและแผนเผชิญเหตุร่วมกันกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัย และระบบส่งต่อฉุกเฉิน โดยทางโรงเรียนได้แต่งตั้งครูเวรประจำวันคอยควบคุมกำกับ ติดตามดูแลการรักษาความปลอดภัยตลอดทั้งวัน จัดให้มีผู้รับผิดชอบปฐมพยาบาลเบื้องต้น และนำส่งสถานพยาบาล และจัดให้ป้ายคำเตือนเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ นำนักเรียนเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลเบื้องต้น Young Carer จัดกิจกรรมฟันสะอาด เหงือกแข็งแรง กิจกรรมบริจาคโลหิต มีการจัดการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้เกี่ยวกับแผนเผชิญเหตุ การรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยทางโรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมวินัยจราจร การอบรมด้านยาเสพติดให้โทษ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019

- ด้าน U : Understand การใช้งานระบบ MOE safety centerโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ได้ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป โดยได้ดำเนินนโยบายตามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านระบบ MOE Safety Center ซึ่งเป็นระบบมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยใช้หลัก Digital Based Management เป็นรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และได้รับการปกป้อง คุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเสริมสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ โดยมีการประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบ และการรณรงค์ในการใช้ระบบ MOE Safety Center

- H : Help การดูแลรักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) , ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident), ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ (Right) และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย

และจิตใจ (Unhealthiness) ตามมาตรการความปลอดภัยสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ผู้เรียนผ่านระบบ School health hero การดำเนินงาน 1 โรงเรียน 1 ครูอนามัย และการมีเครือข่าย พสน. ในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด

ขั้นที่ 3 C : Check (การตรวจสอบ)

การตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” โดยมีการตรวจสอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนวัตกรรม ได้แก่ C : Check การตรวจสอบการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานในการพัฒนาระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การนำผลการวิจัยในการศึกษาความพึงพอใจพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” เข้าร่วมการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายการบริการวิชาการสถาบันอุดมศึกษาไทย (คบอ.)”นวัตกรรมการบริการวิชาการสู่สังคมภายใต้ยุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

ขั้นที่ 4 A : Action (การปรับปรุงการดำเนินงาน)

การปรับปรุงและการพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน “CHUAK MODEL : เชือก โมเดล” โดยมีการปรับปรุงและการพัฒนาการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนวัตกรรม ได้แก่ A : assessment โดยได้มีการวัดและประเมินผลการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบควาปลอดภัยในสถานศึกษา มีการเผยแพร่การจัดการเรียนรู้ประชาสัมพันธ์ และร่วมกันประเมินผลการดำเนินเพื่อหาข้อปรับปรุงและพัฒนางาน ตามขั้นตอน ดังนี้

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL: เชือก โมเดล" ให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนำสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านความปลอดภัย

2. จากการสร้างแนวทางการดำเนินงานด้นเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นวัตกรรม "CHUAK MODEL: เชือก โมเดล" อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพส่งผลให้โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้แผนเผชิญเหตุ มาตรการรักษาความปลอดภัย การดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. จากการตรวจสอบความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" ผ่านการใช้การวิจัยเพื่อตรวจสอบการดำเนินการในการพัฒนาระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถาะประชากรนักเรียนโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จำนวน 1,966 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) นักเรียนโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ มีผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ในระดับดี ($\bar{x}$ =13.25, S.D. = 1.02)

จากผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" พบว่า สามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างครบถ้วน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้นวัตกรรมช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" ให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนำสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น ดังผลที่เกิดตามจุดประสงค์ และจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม " CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" แสดงให้เห็นว่า เป็นรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมีความสุข และได้รับการปกป้อง คุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเสริมสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" จึงเป็นวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถนำไปพัฒนาและยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อไป และยังเป็นต้นแบบ

การพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" เพื่อขยายผลสู่พื้นที่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่ายในอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากการใช้นวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาที่โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ได้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้าขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพดังนี้:

1. การสนับสนุนและการฝึกอบรม ให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้พวกเขาเข้าใจและนำ "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" มาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา

สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในการป้องกันอันตรายและการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการความปลอดภัย ส่งเสริมการพัฒนาแผนและมาตรการที่เข้มงวดเพื่อจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินและเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการติดตั้งระบบความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกรณีฉุกเฉินอย่างทันท่วงที

3. การรวบรวมข้อมูลและการประเมินผล สร้างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อติดตามและประเมินผลของการใช้งาน "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงมาตรการที่มีผลสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา

4. การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน สร้างชุมชนการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างโรงเรียนเพื่อสนับสนุนกระบวนการการพัฒนาและการปรับปรุงของนวัตกรรม "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล"

จัดกิจกรรมและสัมมนาเพื่อให้โรงเรียนอื่น ๆ ได้รับทราบและนำไปใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่ดีจากโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์

5. การสนับสนุนนโยบายและการยกระดับ สนับสนุนนโยบายที่สนับสนุนการใช้งานและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการป้องกันและการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้การนำ "CHUAK MODEL : เชือก โมเดล" ไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้:

1. การวิเคราะห์ผลกระทบของ "CHUAK MODEL" ต่อความปลอดภัยในสถานศึกษา: วิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้งาน "CHUAK MODEL" ต่อระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานความปลอดภัย

2. การศึกษาเรื่องข้อจำกัดและอุปสรรคในการนำ "CHUAK MODEL" ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น: การสำรวจข้อจำกัดและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการนำ "CHUAK MODEL" ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงระบบได้อย่างเหมาะสม

3. การวิเคราะห์การใช้งานและความพึงพอใจของผู้ใช้: การศึกษาถึงประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน "CHUAK MODEL" ในการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยการสำรวจความพึงพอใจและความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย

4. การศึกษาเกี่ยวกับการนำ "CHUAK MODEL" ไปใช้ในสถานศึกษาในพื้นที่อื่น: การสำรวจวิธีการนำ "CHUAK MODEL" ไปใช้ในสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ โดยการศึกษากรณีศึกษาและการสำรวจผลกระทบของการใช้งานในบริบทที่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์แนวทางการจัดการและการดำเนินงาน: การศึกษาแนวทางการจัดการและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการนำ "CHUAK MODEL" ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ โดยการวิเคราะห์กระบวนการที่ดีและข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องปรับปรุง

การศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมและการมีส่วนร่วม:

6. การสำรวจความรับผิดชอบทางสังคมของสถานศึกษาและชุมชนในการใช้งาน "CHUAK MODEL" ในการพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2564). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2564-2565*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2567*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ED-027

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

A Model of Innovative Leadership Development of Education Commission Administrators in the Khonkaen Secondary Educational Service Area Office

ทัศวรรณ สงวนการ Tassawan Sanguankan[1]
สมหวัง พันธะลี Somwang Pantalee[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 253 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) รูปแบบฯ ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 ระบบงานและกลไกของรูปแบบ ส่วนที่ 4 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 5 การประเมินรูปแบบ และ ส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to: Study the current condition, desired condition, and necessary needs. The sample group comprised 207 educational institution administrators and teachers selected through stratified sampling. The informant group consisted of 3 experts selected via purposive sampling. Set and check the suitability of a model. The informant group consisted of 7 experts selected through purposive sampling. Evaluate the possibility. The informant group consisted of 20 experts selected via purposive sampling. Tools used included a current condition questionnaire with a reliability of 0.91, a desirable condition questionnaire with a reliability of 0.92, interview forms, focus group forms, a suitability questionnaire, and a possibility questionnaire. Statistics used in data analysis included percentages, means, standard deviations, and the Priority Needs Index modified. The results were as follows: The current state was at a moderate level, while the desired condition was at the highest level. Necessary need 1: having a vision. A model was proposed, consisting of 6 parts: Part 1: Principles of the model; Part 2: Objectives of the model; Part 3: Work systems and mechanisms of the model; Part 4: Implementation of the model; Part 5: Evaluation of the model; lastly, Part 6: Conditions for success in using the model. Assessment results on suitability were at the highest level. The possibility of the model was rated at the highest level.

KEYWORDS: A Model; Innovative Leadership; Administrators

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

[1] คณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น E-mail:Tatsawan0508@gmail.com
[2] อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องพบกับปัญหาที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารการสถานศึกษายุคใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีภาวะผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ภายใต้ข้อจำกัดและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำการบริหารงานมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารการสถานศึกษายุคใหม่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) มีความเมตตากรุณาการให้ความรักลูกน้อง (Passionate) การมีความริเริ่มสร้างสรรค์(Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Innovation) การมีความกล้า (Courageous) การมีจินตนาการสูง (Imaginative) มีการทดลอง (Experimental) การมีความเป็นอิสระ (Independent) และการมีคุณธรรมจริยธรรม (ภารดี อนันต์นาวี, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นได้มีนโยบายในการให้โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา (STEM Education) ตามนโยบายการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) และ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การจัดอบรมครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีด้วยระบบทางไกล สะเต็มศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาผ่านกิจกรรมหุ่นยนต์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกิจกรรมพัฒนาทักษะการเขียนโปรแกรมโดยการใช้ โครงงานสมองกลเป็นฐาน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ปรากฏผลว่ากิจกรรมตามนโยบายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ยังไม่ปรากฏผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน การพัฒนาด้านนี้ก็ยังมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงความพร้อม ความสามารถ ศักยภาพและความถนัดตามความสามารถ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น , 2565)

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Bessant (2010), Roscorla (2010),George (2012), Wooi (2013), Horth (2014), Bagley (2014), Spahr (2015) และ Perera) ได้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

(2) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Brown, & Moberg(1980),Bush (1986) ,Keeves (1988) ,ทิศนา แขมมณี และคณะ (2547) ,สมาน อัศวภูมิ , (2549),ธีระ รุญเจริญ (2550) ,อุทัย บุญประเสริฐ (2552) และพิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขการใช้รูปแบบ

(3) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541), ประยูร ศรีประสารน์ (2542), สมเดช สีแสง (2543), เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544), กรมวิชาการ (2545), พนัส หันนาคินทร์ (2548) และสมคิด บางโม (2552)) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การศึกษาดูงาน และ 3. การฝึกอบรม

(4) แนวคิดหลักการพัฒนา 70:20:10 (Charles และ Wargnier (2013), Lombardo และ Eichinger (1996)) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ร้อยละ70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) ร้อยละ 10 คือ การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) และแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 253 คน โดยการสุ่มแบบชั้น แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมองค์ประกอบ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.80 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มี ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.89 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.213	มาก	4.55	0.205	มากที่สุด	0.031	4
2.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.25	0.304	มาก	4.52	0.225	มากที่สุด	0.063	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.26	0.157	มาก	4.40	0.154	มาก	0.032	3
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	0.308	มาก	4.56	0.240	มากที่สุด	0.033	2
โดยรวม	**4.33**	**0.135**	**มาก**	**4.51**	**0.166**	**มากที่สุด**	**0.156**	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 4.33, S.D. = 0.135) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (($\overline{X}$= 4.51, S.D. = 0.166) ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.063) ลำดับที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.033) ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.032) และลำดับที่ 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.031) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หน่วยการพัฒนาที่ 2 ด้านการมีจินตนาการ หน่วยการพัฒนาที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ส่วนที่ 3 ระบบงานและกลไกของรูปแบบ ส่วนที่ 4 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 5 การประเมินรูปแบบ และ ส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50)

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พบว่า มีภาพอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับที่ควรได้รับการพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงไปของยุคสมัยที่เทคโนโลยีวิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้เสนอว่า สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพลเมืองโลกหลายด้าน อาทิ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ แย้มวงษ์ (2560) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้น าของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก

2) สภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ผล พบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่ ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับแรกแสดงให้เห็นว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจนโดยอาศัยการ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้านเป็นเป้าหมายเชิงอนาคตที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Kotter (1996) ได้เสนอว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคตซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชร์ บุญมาหล้า (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในลำดับที่ 1

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หน่วยการพัฒนาที่ 2 ด้านการมีจินตนาการ หน่วยการพัฒนาที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาสร้างรูปแบบตามโครงสร้างที่ได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รูปแบบที่ถูกต้องตามโครงสร้าง ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546), ทิศนา แขมมณี (2550), อุทัย บุญประเสริฐ (2552), Keeves(1988) ได้เสนอว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาส่วนที่ 3 วิธีพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ขั้นประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 แนวทางการประเมินการพัฒนา และส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินการดำเนินการผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประเมินความเป็นไปได้ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงนวัตกรรมและผลิตภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัยในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ รามศิริ, ทัศนา แสวงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจับพบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรนำนโยบายพัฒนาบุคลากรสายบริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นรูปธรรมมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน นิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตรวจสอบคุณภาพที่เกิดจากการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น บูรณาการกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3) คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีาเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สมหวัง พันธะลี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่อนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น คุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ครูอาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณีและคณะ. (2547). การวิจัยและพัฒนารปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ครูทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.)**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2546), สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ คณะกรรมการการศึกษาประจาโรงเรียนประถมศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปิยวรรณ รามศิริ, ทัศนา แสวงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง,“**การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**,”วารสารบริหารการศึกษามศว.15(มกราคม- มิถุนายน2561):12.

พนัส หันนาคินทร์. (2548). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**วิทยานิพนธ์ คร.ด.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพชร์ บุญมาหล้า.(2564).โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์.(2553).**ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ:กระบวนทัศน์ใหม่ และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.**กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวี.(2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

สมคิด บางโม. (2552). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมเดช สีแสง. (2543). **คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา.** ชัยนาท : เรียนดี.

สมาน อัศวภูมิ. (2549). **การศึกษาและการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 1**.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (2565). เอกสารหมายเลข 10/2565.ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน สพม.ขอนแก่น**.**

สืบพงษ์ ทัพหลวง.(2564).โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม:** มหาสรคาม: ภาควิชาบริหารธุรกิจและ สหกรณ์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา**.(เอกสารชุดแก่นการจัดการการศึกษา)สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Bagley, R.O. (2014). **The 10 Traits Of Great Innovators.** [online]. Available from : http://www.forbes.com/sites/rebeccabagley/2014/01/15/the-10-traits-ofgreatinnovators.html.bangkokbiznews.com/blog/detail/466874. [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2566].

Bessant, H. (2010). **Exploring innovation**. London: Berkshire.

Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach.** New York : John Wiley & Sons.

Charles Jennings. (2013). **Framework for High Performance.** [Online]. Available from: http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010- framework-for-high-performance.html. [accessed March 14, 2014]. Charles Jennings and Jerome Wargnier. (2011). Effective Learning with 70:20:10. n.p.: n.p.

George, B. (2012). **Five traits of innovative leadership.** [online]. Available from : Glenn H. Varney, Organization Development for Managers (Mass: Addison Wesley,1977), 154-155.

Horth, D. M. and Vehar, J. (2012). **Becoming a leader who fosters innovation**. Baffles: Guildford & King.https://bit.ly/2KaM1HO. [accessed 5 April 2023].

Keeves, P.J. (1988). **Model and model building, educational research methodology and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamum.

Kotter, J.P. (1996). Leading Change. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996).**The Career Architect Development Planner**.Minneapolis : Lominger.

Roscorla, T. (2010). **The 7 Steps to Innovative Leadership**. http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html.

Spahr, P. (2015). **What is Innovative Leadership? How Imagination Revolutionizes Business.**[Online]. Available.

Wooi, S. C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. Managing Service Quality. *An International Journal*, 23(3), 225-244.

ED-028

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Developing Model of the Integrative Leadership Qualities of Educational Administrators under the Udon Thani Educational Service Area Office

ฉัตรนนท์ แสงมณี, Chattranon Sangmanee[1]
สมหวัง พันธะลี, Somwang Puntalee[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน เลือกแบบเจาะจง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งออกเป็น 3 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ และ วิธีดำเนินการ มีเนื้อหาทั้งหมด 4 หน่วยการพัฒนา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การทำงานเป็นทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ เงื่อนไขความสำเร็จ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research are as follows: to study the current situation, desired conditions, necessary requirements, and developmental approaches for integrative leadership qualities. The sample groups include 121 educational administrators selected through stratified random sampling and 5 qualified individuals selected through purposive sampling for data collection. To develop and validate an integrative leadership development model, involving 7 qualified individuals chosen through purposive sampling. To assess the feasibility and benefits of the model, involving 12 qualified individuals selected through purposive sampling. This research is a mixed-methods study conducted in three phases. The tools used include questionnaires for assessing current conditions and desired conditions, interviews, group discussion recording forms, suitability assessment questionnaires, and feasibility and benefit assessment questionnaires. Statistical analysis methods include percentages, means, standard deviations, and the PNIModified necessity index. Research findings indicate that: the current situation overall is at a moderate level, desired conditions are rated highest, and the order of necessity is as follows: emotional intelligence, inspiration creation, teamwork, and vision creation. The integrative leadership development model for educational administrators consists of principles, objectives, and operational methods, comprising four developmental units: emotional intelligence, inspiration creation, teamwork, and vision creation. The suitability assessment of the model is rated as

[1] นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น (097-1945992)
[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

high, with success conditions identified. Overall, the assessment of the feasibility and benefits of the integrative leadership development model for educational administrators indicates high suitability and maximum feasibility.

KEYWORDS: Development Model, Integrative Leadership, Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมาสืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา จัดระบบความคิด และระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า (ธิติพร ดนัยโชติ, 2549)

การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ซึ่งปัจจุบันได้เกิดแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารที่หลากหลายขึ้น มุ่งเน้นการบูรณาการให้ผสมผสานกลมกลืน การบริหารเชิงบูรณาการ จึงมีความสำคัญและความจำเป็นในปัจจุบันเพราะการบริหารเชิงบูรณาการช่วยทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สร้างความตระหนักของบุคลากรในการทำงานโดยเน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสร้างทีมงานแบบบูรณาการ เน้นเป้าหมายและประโยชน์ขององค์กร สร้างพลังให้บุคลากร ลดความสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพของงานลดความเสี่ยงในการทำงาน ทำให้บุคลากรปลอดภัย จัดลำดับความสำคัญของระบบงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประหยัดเวลา การเงินและกำลังคนปรับปรุงกระบวนการภายในและการสื่อสารในองค์กร (Kettunen, 2015)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้ SMART MQV MODEL เป็นรูปแบบการบริหารงานเพื่อรับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีเป้าหมายในการบริหารงานในองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม คุณภาพ และคุณค่า (MQV) โดยมีกระบวนการในการบริหารในรูปแบบของการบูรณาการระหว่างสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ดิจิทัล (Digital) และเสริมสร้างทักษะ (Skill) เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2566) ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การบริหารเชิงบูรณาการเป็นการบริหารเชิงอนาคตที่มีการวางแผนป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น มีกระบวนการที่ชัดเจน ที่ช่วยบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรยอมรับในคุณภาพที่เกิดขึ้น ตลอดจนเกิดความสุข ความปลอดภัย เพราะได้รับการดูแลป้องกันเป็นอย่างดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Katarína, 2015)

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ สอดคล้องต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครูและผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินต่อไปได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระยะที่ 1 แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมจาก Lussier and Achua (2001), David Saundes (2002), Ginny O'Brien (2006), ปทุมพร เปียถนอม (2554), อนันท์ งามสะอาด (2556) และนารี น้อยจินดา (2559) ผลการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 นำองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีทั้งหมด จำนวน 158 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 ได้กลุ่มตัวอย่าง 121 คน โดยเปิดตารางของ Krejie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checkist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า

2. ร่างแบบสอบถาม โดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาแล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้เทคนิค IOC : Index of Item-Objective Congruence หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่างการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่นถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 121 คน

4. วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะข้อมูล ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการดำเนินการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. การหาค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 1.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.46	0.76	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด	3.46	4.55	0.315	4
2. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	3.06	0.86	ปานกลาง	4.63	0.52	มากที่สุด	3.06	4.63	0.513	1
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.11	0.72	ปานกลาง	4.60	0.55	มากที่สุด	3.11	4.60	0.479	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.18	0.80	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	3.18	4.61	0.450	3
โดยรวม	3.20	0.79	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด				

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความฉลาด

ทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ผลสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการและแนวคิด	4.14	0.69	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.57	0.53	มากที่สุด
3. วิธีการดำเนินการ	4.14	0.38	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนา	4.43	0.53	มาก
5. แนวทางการประเมิน	4.29	0.49	มาก
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.71	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.38	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ประกอบด้วย 1 หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ มีเนื้อหาทั้งหมด 4 หน่วยการพัฒนา ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หน่วยการพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หน่วยการพัฒนาที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม และ หน่วยการพัฒนาที่ 4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 4) กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมเชิงรุก การรวมกลุ่มทำงาน การศึกษาดูงาน และการสัมมนา 5) แนวทางการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลตรวจสอบยืนยันและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. หลักการและแนวคิด	4.17	0.58	มาก	4.50	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.50	0.52	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
3. วิธีการดำเนินการ	4.08	0.51	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
4. กิจกรรมการพัฒนา	4.33	0.49	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
5. แนวทางการประเมิน	4.25	0.62	มาก	4.42	0.51	มาก
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.75	0.45	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
โดยรวม	4.35	0.56	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและยุคสมัย โดยการใช้ทักษะด้านการบริหารเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้าน และภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นแนวคิดที่ใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ผู้นำในยุคนี้ต้องมีความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมที่เหมาะสม และต้องเป็นผู้นำทางการคิดรอบด้านด้วยนำศาสตร์ด้านการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการขับเคลื่อนของสถานศึกษาสูงสุด การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร เปียถนอม (2554) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์ ปรับปรุง และยืดหยุ่นในการนำ ซึ่งช่วยให้ผู้นำมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการและความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมากขึ้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yukl (2010) และ Angalet (2000) ได้ศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ในเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นกระบวนทัศน์ที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นการนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมและการบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเข้าถึงบุคลากรในองค์กรจึงจะสามารถบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าได้อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารควรมีการจัดการอารมณ์ รับรู้ และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก และบุคลิกภาพของบุคลากร มีการเสริมแรงทางบวก เห็นคุณค่าและความสามารถของบุคลากรให้กำลังใจแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถและเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และที่สำคัญคือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัย เก็จกัญญา จิตเสน (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) การสร้างทีมงาน (2) การสร้างเครือข่าย (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (4) วิสัยทัศน์ และ (5) ความฉลาดทางอารมณ์

4. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ประกอบไปด้วย 4 หน่วยการพัฒนา ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หน่วยการพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หน่วยการพัฒนาที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม และ หน่วยการ

พัฒนาที่ 4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และวิธีการพัฒนา ประกอบไปด้วย วิธีการพัฒนา 70:20:10 ได้แก่ 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกอบรมเชิงรุก 3. การรวมกลุ่มทำงาน 4. การศึกษาดูงานและ 5. การสัมมนา 4) แนวทางการประเมิน ประกอบด้วย 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา 2. การประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนานั้นเป็นชุดกิจกรรมที่ถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและหลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อพัฒทักษะผู้นำเชิงบูรณาการจะนำมาซึ่งความสมบูรณ์แบบในการบริหารจัดการ และยังส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการบริหาร ผลลัพธ์ของรูปแบบการพัฒนานี้สามารถเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรระยะยาว สอดคล้องกับการวิจัยของ Moos and Huder (2007) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในโรงเรียนเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นแนวคิดพื้นฐาน มีเป้าหมายให้บุคลากร ผู้บริหาร และผู้มีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกันพัฒนาให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัย สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ มากำหนดองค์ประกอบสามเหลี่ยมภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการนำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 2) แบ่งบทบาทการนำที่ชัดเจน 3) ให้ทุกฝ่ายมีส่วนได้ส่วนเสียในการนำ

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาได้รับการออกแบบให้เข้ากับความต้องการ ความพร้อมและบริบทการบริหารของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทำให้มีความเหมาะสมมากที่สุด รูปแบบการพัฒนามีการปรับปรุงตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สิ่งแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา ส่งผลทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและความเป็นประโยชน์ที่สูง เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์อย่างสม่ำเสมอ สร้างเชื่อมั่นและเสริมแรงทางบวกให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายบุคลากรอย่างเหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการคิดเชิงบวกให้กับบุคลากร สร้างเครือข่ายในการการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นการสร้างภาพอนาคตให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ยังมีการติดตามและประเมินผลที่สม่ำเสมอช่วยให้รูปแบบการพัฒนาสามารถปรับปรุงตนเองตามความต้องการและตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับวิจัยของ รสสุคนธ์ หนูงาม (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด ต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารเป็นลำดับต้น ๆ ควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลเป็นระยะที่ต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ที่มีความต้องการจำเป็นสูง

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอย่างต่อเนื่อง การสำรวจและประเมินความต้องการของชุมชนเพื่อปรับวิสัยทัศนให้เข้ากับความต้องการของผู้เข้าร่วม สร้างชุมชนที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาตนเองและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาข้อดี และข้อจำกัด ทั้งที่เป็นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการและปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหา

3. ควรจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เก็จกัญญา จิตเสน. (2566). **ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ธิติพร ดนัยโชติ. ภาวะผู้นำ. **วารสารศูนย์บริการวิชาการ.** 14,2 (พฤษภาคม 2549): 32.

นารี น้อยจินดา. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.** 10,2 (2559): 69-80.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. 2553.

ปทุมพร เปียถนอม. (2554). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รสสุคนธ์ หนูงาม. (2559). **ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันท์ งามสะอาด. (2553). **กระบวนการจัดการเรียนรู้รู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา.** (ออนไลน์) 2566 (อ้างเมื่อ 10 มิถุนายน 2566). จาก: http://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/

Angalet, G. W. **A new leadership paradigm for the twenty-first century.** Doctoral dissertation, University of Delaware, 2000.

David Saunders. **Integral Leadership.** (online) 2002 (cite 2023 June 10). Available from: http://en.wikipedia.org/wiki/Integral_Leadership

Ginny O' Brien. **Integrated Strengths Lead to Next Level.** (online) 2006 (cite 2023 June 10). Available from http: //www.columbiaconsult.com

Katarína, Cekanova, **Integrated Management System**. University of Technology in Bratislava, 2015.

Kettunen Juha. **Integrated Management Approaches in Higher Education**. US-China Education Review A, 2015.

Lussier, R. N. & C.F. Achua. **Leadership.** Ohio : South - Western College, 2001.

Moos, L., & Huder, S. **School leadership, school effectiveness and school improvement: Democratic and integrative leadership.** International Handbook of School Effectiveness and Improvement, 2007.

Yukl, Gary A. **Leadership in Organizations (7th ed.).** New Jersey : Prentice. Hall, 2010.

ED-029

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

A Program to Enhance Competencies in New Normal Learning for School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen

ลัดดาวัลย์ ศรีชาติ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมฯ และ ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.68 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.32 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 การเรียนแบบผสมผสาน โปรแกรมฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระวิธีการพัฒนา และ การวัดและประเมินผล และความเป็นไปได้และประโยชน์ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรม, การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่, สมรรถนะครู

ABSTRACT

This research aims to assess the current situation, desired state, and necessity to create and validate the suitability of a program, as well as evaluate its feasibility and benefits. The sample group consists of 360 qualified individuals, including school administrators, teachers, and educational consultants. The tools used include questionnaires for assessing the current situation and desired state, with reliabilities of 0.68 and 0.32, respectively. Statistical methods employed include percentages, means, standard deviations, and necessity values. The research findings indicate that the current situation is at a high level, the desired state is at the highest level, and the top priority is the need for blended learning programs. The program's suitability is rated as very high, comprising five components: principles, objectives, content, development methods, and evaluation. The feasibility and benefits of the program are also rated as very high.

Keywords: A Program; New Normal Learning; Enhance Competencies

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึง พหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การ

[1] คณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น E-mail: Laddarwan97@gmail.com

สร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเลิศซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้น พื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล โดยได้มีนโยบายและกลยุทธ์ จุดเน้นที่พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น, 2558)

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ในจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น และรู้เท่าทันเทคโนโลยี ในสังคมวิถีใหม่ได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม จากหนังสือ ตำราของนักวิชาการ ดังนี้ Barr และ Keating (1990), Kanaya และ McMillan (2005), Charney and Conway (2005), Armstrong (2010), Mondy (2010), Dyer and others (2013) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหาสาระ 4. วิธีการพัฒนา 5. การวัดและประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ จากหนังสือ ตำราของนักวิชาการ ดังนี้ McClelland (1973), Rylatt and Lohan (1995), เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550), ชูชัย สมิทธิไกร (2552) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) แรงจูงใจ 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ จากหนังสือ ตำราของนักวิชาการ ดังนี้ Cottle (2021), กระทรวงศึกษาธิการ (2563), สุวิมล มธุรส (2564), วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563), ยืน ภู่วรวรรณ (2564), สมพร หลิมเจริญ (2566) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ดังนี้ 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์ และเทคโนโลยี 2) การเฝ้าระวังเรื่องสุขภาพ 3) การเรียนการสอนแบบผสมผสาน 4) การมีส่วนร่วมในการเรียน 5) การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการคิด วิเคราะห์ 6) การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) และแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 333 คน โดยการสุ่มแบบชั้น แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมสมรรถนะครูด้านการ

จัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมองค์ประกอบ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.68 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.87 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มี ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.32 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.88 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสม และแบบสอบถามความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

ด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1.ด้านการเรียนแบบผสมผสาน	3.42	0.73	มาก	4.54	0.46	มากที่สุด	0.327	1
2.การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา	3.68	0.63	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	0.309	2
3. การมีส่วนร่วมในการเรียน	4.10	0.46	มาก	4.88	0.25	มากที่สุด	0.190	3
โดยรวม	**3.73**	**0.60**	**มาก**	**4.74**	**0.35**	**มากที่สุด**	**0.270**	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.73, S.D. = 0.60) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.74, S.D. = 0.35) ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ด้านการเรียนแบบผสมผสาน ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.327) ลำดับที่ 2 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.309) ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการเรียน ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ =0.190) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 1 การจัดเตรียมอุปกรณ์ และเทคโนโลยี 2 การเฝ้าระวังเรื่องสุขภาพ 3 การเรียนการสอนแบบผสมผสาน 4 การมีส่วนร่วมในการเรียน 5 การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการคิด วิเคราะห์ 6 การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา และส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.60, S.D. = 0.50)

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.65, S.D. = 0.50)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อภิปรายผลได้ ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พบว่า มีภาพอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ เป็นการเสริมสร้างที่สอดคล้องกับสภาพ การจัดการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ควรจัดให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้รับประโยชน์อย่างจริงจัง โดยวิธีการจัดการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่นั้นมีหลายสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ด้านสถานที่ การสอนออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา และไม่ได้ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนลดลง อีกทั้งผู้เรียนและผู้สอนยังสามารถโต้ตอบกันได้อย่างเต็มที่เหมือนเดิมเพียงเปลี่ยนสถานที่จากโรงเรียนมาเป็นที่บ้าน ในรถ หรือสถานที่ต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีการเสริมกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแบบเดิมหรือแบบความปกติใหม่ โดยผู้สอนอาจเพิ่มสื่อต่าง ๆ ให้หลากหลายมากขึ้น เช่น คลิปวิดีโอ หรือผ่านการบรรยาย ผสมผสานการถามตอบแบบเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หรือผู้สอนกับผู้สอน (กาญจนา บุญภักดิ์, 2563)

2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ผล พบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่เพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ดังที่ เทื้อน ทองแก้ว (2563) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นหัวใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนวิกฤติ COVID-19 ได้เป็น โอกาสให้สร้างแนวคิดใหม่ทางการเรียนรู้ หรือการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่นวัตกรรมใหม่ เช่น ทำงานที่บ้าน เรียนที่บ้าน ในช่วงระบาดหนัก ทุกคนอยู่บ้าน ทำงานที่บ้านพอสถานการณ์คลี่คลายลง ก็มีการเรียนสลับกันทั้งที่โรงเรียนและบ้าน พบว่า นวัตกรรมทางการเรียนที่เหมาะสมที่สุดในช่วงระบาด คือ การเรียนแบบผสมผสาน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร ยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติจริง กลยุทธ์คุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3) ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การมีส่วนร่วมในการเรียน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการเรียน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับแรกแสดงให้เห็นว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญของครูผู้สอนที่ต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจนโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของผู้เรียนอย่างรอบด้านเป็นเป้าหมายเชิงอนาคตที่สำคัญสำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Schomberg (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจะมีอิสระเป็นตัวของตัวเองควบคุมตัวเองอยู่ในระดับสูง ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ และคิดในสิ่งที่กระทำ รวมทั้งต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การแปลและถ่ายทอด โดยมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าและสะท้อนความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา อ่อนธานี (2562) ได้วิจัยเรื่อง ผลการใช้การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานและอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมว่ามีสมรรถนะการทำงานและอาชีพหลังเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหาสาระ ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา และส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความเป็นไปได้และประโยชน์ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาสร้างรูปแบบตามโครงสร้างที่ได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ได้โปรแกรมที่ถูกต้องตามโครงสร้าง ดังที่ Barr และ Keating (1990), Kanaya และ McMillan (2005), Charney and Conway (2005), Armstrong (2010), Mondy (2010), Dyer and others (2013) ได้เสนอว่าโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหาสาระ

ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา และส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัย รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) โมดูล ผลการประเมินความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำโปรแกรมที่ผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประเมินความเป็นไปได้ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นให้เกิดการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) ได้ให้เสนอว่า กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับ ปรียานุช อินไชย์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรนำนโยบายการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ มาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นรูปธรรมมีการมอบหมายงาน ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตรวจสอบคุณภาพที่เกิดจากจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปฏิบัติตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น รับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3) คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ด้านการเฝ้าระวังเรื่องสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สมหวัง พันธะลี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่อนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความ

อนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น คุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ครูอาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVOD-19**. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

กาญจนา บุญภักดิ์. (2563). บทความปริทัศน์ เรื่องการจัดการเรียนรู้ยุค New normal. **วารสารครุศาสตรอุตสาหกรรม.** 19(2), 1-6.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เทื้อน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในวิถีชีวิตใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. **ครุรสภาวิทยาจารย์**. 1(2), 2-6.

ปรียานุช อินไชย์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม** : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร ยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 9(5). 1805-1819.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2547). **Quality In Nursing and Learning Organization**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2564). **การศึกษาวิถีใหม่ : รูปแบบการเรียนรู้วิถีใหม่**. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2566. จาก https://learningdq-dc.ku.ac.th/.

รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์.** 7(1), 187-199.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). New normal ทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร หลิมเจริญ. (2566). **การจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด 2019 กรณี : ไม่ได้เรียนที่โรงเรียน.** สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2566. จาก www.sakonarea1.go.th/ news_file/ p60033381016.pdf.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น. (2558). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2558.** ขอนแก่น: สำนักงาน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล มธุรส. (2564). การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(40), 43-53.

อังคณา อ่อนธานี. (2562). ผลการใช้การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานและอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 23(9). 336-350.

Armstrong, M. (2010). **Essential Human Resource Management Practice, a Guide to People Management**. New Delhi: Kogan Page Ltd. Backwell.

Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). **"Introduction: Elements of Program Development," Development Effective Student Services Program.** San Francisco: Jossey- Bass.

Charney, D., & Conway, J. (2005). Self-regulated learning: A research agenda. **Educational Psychologist,** 40(2), 83-96.

Dyer, J.W.G. and others. (2013). **Team Building*:* Proven Strategies for Improving Team Performance**. 5th ed. USA: John Wiley & Sons.

Kanaya, T. and others. (2005). Factors Influencing Outcomes from A Technology-Focused Professional Development Program. **Journal of Research on Technology in Education**, 37(3), 313-329.

McClelland, David C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence**. American Psychologist. Retrieved July 11, 2023, from www.ei. Haygroup.com.

Mondy, R.W. (2010). **Human Resource Management.** 11th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. New York: John Wiley and Sons Inc.

Rylatt, A; & Lohan,K . 1995. **Creating Training Miracles**. Sydnry: Irwin. San Francisco: Jossey-Bass.

Schomberg, S.F. (1986). **Strategies for active teaching and learning in university Classrooms**. Minneapolis: University of Minnesota Teaching Center.

ED-030

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขอนแก่น เขต 3

Guidelines for Leadership Development in the Digital Era of School Administrators under the Office of the Private Education Commission Khon Kaen Area 3

ภาวิณี สืบเพชร[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำดิจิทัล

Abstract

This research aims to study the current situation, desired state, and necessary requirements for the digital leadership competency of school administrators. Additionally, it seeks to explore development strategies for enhancing the digital leadership competency of school administrators under the Office of the Private Education Commission, Khon Kaen District 3. The sample group used in this research consists of 181 school administrators and teachers affiliated with the Office of the Private Education Commission, Khon Kaen District 3, in the academic year 2023. The research tools utilized include questionnaires and interviews, with basic statistics such as percentages, means, and standard deviations. The research findings reveal that the current state of digital leadership competency among school administrators is generally at a high level, with the highest average score found in the area of developing digital professional skills. The desired state of digital leadership competency among school administrators is also at the highest level, with the highest average score found in visionary leadership and the development of digital professional skills. The necessary requirements for the development of digital leadership competency among school administrators, ranked in descending order, include visionary leadership, digital citizenship, the creation of a digital learning culture, and the development of digital professional skills. The proposed strategies for developing digital leadership competency among school administrators are deemed appropriate and feasible for implementation.

Keywords: Development strategies, Digital leadership competency

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หมายเลขโทรศัพท์ 095-6683250 E-mail: s.pawinee2532@gmail.com)

บทนำ

ปัจจุบันโลกยุคดิจิทัล เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งการกิน การอยู่อาศัยการ ทำธุรกิจ รวมตลอดถึงการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้ ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน อันจะส่งผลต่อการนำความรู้ไปพัฒนาสังคมต่อไปซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ Digital 4.0 เทคโนโลยีที่ชาญฉลาด ยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีใน ๓ ยุคที่ผ่านมาเป็นเหมือน แขน ขา เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ให้แก่มนุษย์ แต่เทคโนโลยีเหล่านั้นไม่มีสมองเป็นของตนเอง ยุคโลกาภิวัตน์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการเป็นโลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศโลกที่แคบลง คือ การเดินทางติดต่อสื่อสารรวดเร็วมากขึ้น ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่นเขต 3 ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลกุลฤดีแวงน้อย โรงเรียนอมตวิทยา โรงเรียนกระแสพัฒนา โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล โรงเรียนซู่เอ็ง โรงเรียนอนุบาลสุรีพร โรงเรียนอนุบาลอำไพพิทยา และโรงเรียนอนุบาลไพศาลวิทย์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น, 2565) มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 343 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครู 314 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบทบาทตามภารกิจของตนเองในการมีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้าน ทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจทำการศึกษาเรื่องแนวทางภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่นเขต 3 ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป หรือแม้แต่สภาพแวดล้อม ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพในปัจจุบัน เมื่อการบริหารมีการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรมีการปรับตามด้วยเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ ในการก้าวสู่การเป็นประเทศไทยยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่นเขต 3

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่นเขต 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 29 คน และครู 314 คน รวมจำนวน 343 คน จากโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 181 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครู จำนวน 152 การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. การดำเนินการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระยะ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 เป็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ นำร่างแบบประเมินแนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นต่อความต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นต่อความต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.12	0.58	มาก	4.96	0.22	มากที่สุด	0.204	1
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.07	0.68	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.202	3
การพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล	4.14	0.54	มาก	4.96	0.25	มากที่สุด	0.198	4
การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.11	0.55	มาก	4.94	0.27	มากที่สุด	0.203	2
รวม	**4.11**	**0.59**	**มาก**	**4.94**	**0.29**	**มากที่สุด**	**0.202**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีจำนวน 15 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ 4.81

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน รวมทั้งการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ทำให้ผู้บริหารถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมากขึ้น แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลจึงยังจัดการบริหารในด้านนี้ได้ไม่เต็มที่มากนัก ประกอบกับทุกคนเล็งเห็นบทบาทและความสำคัญ ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อระบบการศึกษาจึงมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในระดับที่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ ภคพร เลิกนอก (2563) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของเลอศักดิ์ ตามา (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของออระญา ปะภาวะเต (2564) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนบนความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขในสังคมดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์ทุก ๆ ด้าน

ดังนั้น การนำดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษาจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล กระตุ้นให้บุคลากรและนักเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ส่วนด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัลที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารอยู่แล้ว จึงมีความคุ้นเคยและสามารถใช้ได้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีจำนวน 15 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ 4.81 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยรองผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการ ศึกษานิเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการ

พัฒนาบุคลากร และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้น พบว่า ผู้ศึกษานำข้อมูลจากระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศ พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ชื่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ วิธีการพัฒนาประกอบด้วยปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมั่นใจ จัดสรรเวลาในการเข้าถึง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ภคพร เลิกนอก (2563) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์เพื่อให้ครู มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุคใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้เร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการศึกษาของออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ 4) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า มีความต้องการด้านการการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมากที่สุด ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ครูเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมและอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษาต่อไป

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน และมี

แนวทางการพัฒนา 15 แนวทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านโดยละเอียด โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางพัฒนาไปใช้อย่างคงทน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ทันสมัยและเรียนรู้ในเรื่องดิจิทัล เพื่อความประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. **ดุษฎีนิพนธ์**: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.** 15(2) : 50-64.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาขอนแก่น.** 7(2) : 150-166.

ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. **วารสารรัชต์ภาคย์.** 15(38) : 224-240.

ออระญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. **Journal of Modern Learning Development**. 6(4) : 191-200.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement,** 30(3), 607-610.

ED-031

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The Development of the Academic Leadership Model in the Digital Era of School Administrators under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2

อิสรานุวัฒน์ โนภูเขียว Itsaranuwat Nophukhiao[1]
เสน่ห์ คำสมหมาย Sanae Kamsommai[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ฯ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.47) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การนิเทศการสอนยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.146) การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.124) และการพัฒนาครูยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.103) จากผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.28, S.D.= 0.48) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85., S.D.= 0.69)

คำสำคัญ: รูปแบบ; ภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study the current situation, desired conditions, and necessary requirements for developing the academic digital leadership competencies of school administrators in the Primary Education Service Area Office, Chaiyaphum District 2. It also aims to create and verify the suitability of the academic digital leadership competency development model for school administrators, and to assess its feasibility and benefits. The research is divided into three phases: Phase 1 involves studying the current situation, desired conditions, and necessary requirements of academic digital leadership competencies. Phase 2 focuses on creating and verifying the suitability of the academic digital leadership competency development model, while Phase 3 evaluates the suitability and benefits of the model. The sample group consists of 322 school administrators and teachers. Research tools include questionnaires, interviews, and suitability assessment forms. Statistical analysis includes

[1] นักศึกษา สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีปทุมวิทยาเขตขอนแก่น (หมายเลขโทรศัพท์ 0641175310 E-mail :raqkzexs@gmail.com)

[2] อาจารย์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตขอนแก่น

mean, standard deviation, and modified necessary requirement index ($PNI_{modified}$). The research findings indicate that the current situation of academic digital leadership competencies among school administrators is at a high level ($\overline{X}$ = 3.97), while the desired conditions are at the highest level ($\overline{X}$ = 4.47). The necessary requirements for academic digital leadership competencies include digital teaching supervision (PNImodified = 0.146), defining the vision, mission, and goals of digital schools (PNImodified = 0.124), and developing digital teachers (PNImodified = 0.103). Upon verification and assessment of the suitability and feasibility of the academic digital leadership competency development model for school administrators, it was found to be highly suitable ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.48) and feasible ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.69).

Keywords: Model; Academic Leadership in Digital; School Administrators

บทนำ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก รูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบันเปลี่ยนไป ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางสังคมก็เปลี่ยนไปด้วย เทคโนโลยีจะเติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งเราได้แบ่งยุคดิจิทัลออก เป็น 4 ยุค ในปัจจุบัน เรียกว่า ยุคดิจิทัล 4.0 ซึ่งมีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีและมี AI เข้ามาเกี่ยวข้อง เทคโนโลยีเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและก้าวข้ามขีดจำกัดของมนุษย์ ในการศึกษายุคดิจิทัลในปัจจุบัน เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน พร้อมทั้งยังสนุกสนานกับเทคโนโลยีใหม่ๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารจัดการการศึกษาและสถานศึกษา เช่น การบริหารการศึกษาในยุคนี้ มีหลักสำคัญคือ การพัฒนาระบบและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวสื่อสารและส่งเสริมให้ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันวางแผนและพัฒนาดิจิทัลให้พร้อมสู่การดำเนินให้บริการผู้ที่เกี่ยวของ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นพฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิผลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครูการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้การนิเทศการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนนี้เป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ผู้บริหารโรงเรียนที่เอาใจใส่กับงานการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้เป็นหลักหากจะพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (กัญญ์วรา เครื่องพาที, 2556) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารในรูปแบบ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ตามมาตรฐานการศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเป็น ผู้นำทางวิชาการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ธีระ รุญเจริญ, 2560) การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นอีกทางหนึ่งอันจะนำไปสู่ การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานนำพาองค์การ ไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ให้สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถจัดการตามภารกิจ ได้สำเร็จมีประสิทธิภาพจึงต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการจะมีความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษา ให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา ในสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2553) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้าใจและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553) และภาวะผู้นำเชิงวิชาการยังมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่จะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคม ใหม่ (Murphy & Kevin, 1999)nภาวะผู้นำเชิงวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนเพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ

,2550)ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลและควรสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกูล, 2553)

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. จัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2564 สทศ. ได้จัดทำสรุปรายงานผลการทดสอบเป็นค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามสังกัด ขนาดโรงเรียน ที่ตั้ง ภูมิภาคผลวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาน้อยที่กว่าทุกภูมิภาค(สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ , 2564) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวที่มีคะแนนผลการทดสอบน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จากปัญหาที่ได้กล่าวมาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพราะงานวิชาการนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญอันจะเกี่ยวเนื่องกับระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์สภาพและความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่พึงประสงค์ที่มีอยู่จริงว่าเป็นอย่างไร และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ควรมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการด้านใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ฯ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ฯ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 1,916 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 1 ฉบับ โดยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ซึ่งการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) 2) ศึกษาแนวทางรูปแบบภาวะเชิงวิชาการจากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 ท่าน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 1) นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีความเชี่ยวชาญด้านวิจัยและบริหารสถานศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ชุดเดิม) จาก ขั้นตอนที่ 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 18 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับหรือมากกว่า 0.10 ถือว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.01 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1.ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิชาการในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล	4.03	0.91	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด	4.03	4.53	0.124	2
องค์ประกอบที่ 2 การนิเทศการสอนยุคดิจิทัล	3.84	0.94	มาก	4.40	0.68	มาก	3.84	4.40	0.146	1
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาครูยุคดิจิทัล	4.06	0.84	มาก	4.48	0.72	มาก	4.06	4.48	0.103	3
รวม	3.97.	0.90	มาก	4.47	0.67	มาก				

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาครูยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และการนิเทศการสอนยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาครูยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และ การทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศการสอนยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.146) การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.124) และการพัฒนาครูยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.103) ตามลำดับ 2. สร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การนิเทศยุคดิจิทัล หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาครูยุคดิจิทัล 4) วิธีการพัฒนา ประกอบไปด้วย วิธีการพัฒนา 70:20:10 เช่น 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกอบรม 3. การรวมกลุ่มทำงาน และ 4. การศึกษาดูงาน 5) การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา 2. การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา และผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล ของ Krug (1992) Kaise (2000) Seyfarth (1999) McEwan (2003) Joseph Blase (2004) และ Jazzar and Algozzine (2007) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล 2) การนิเทศการสอนดิจิทัล 3) การพัฒนาครูดิจิทัล ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาครูยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และการนิเทศยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแข่งขันด้านวิชาการซึ่งมีการวัดผลหลายด้าน ทำให้ผู้บริหารเริ่มมีการปรับตัวพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลมาบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาครูยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และ การทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลและความต้องการให้ผู้บริหารในสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สอดคล้องกับการวิจัยของปวีณา บุทธิจักร์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

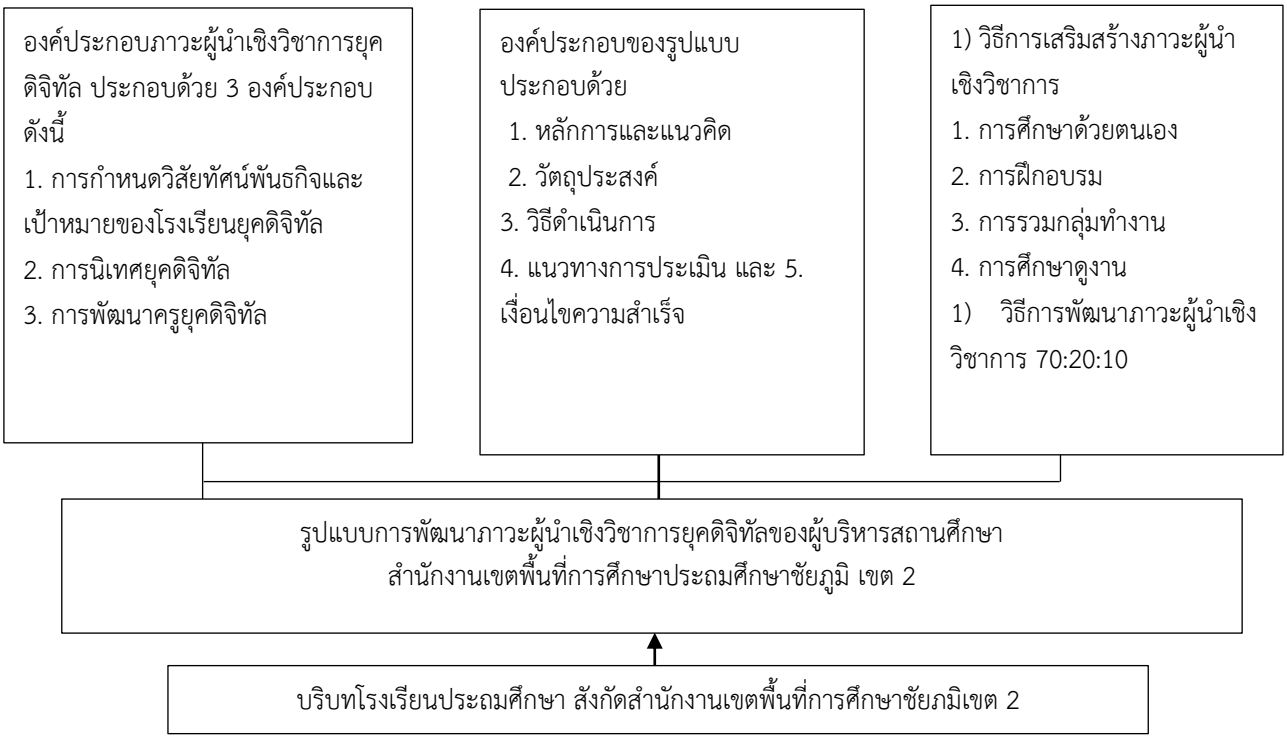
3. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศยุคดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนยุคดิจิทัล และการพัฒนาครูยุคดิจิทัล ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีครูไม่ครบชั้นและครูหลายคนต้องสอนทุกวิชาทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการนิเทศการสอนของครูเพื่อให้ข้อเสนอแนะและพัฒนาการสอน สอดคล้องกับการวิจัยของ พรนภา วัดน้อย (2564) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 พบว่า ผลการศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบวาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศรองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศและด้านการประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงการนิเทศ

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดจากหนังสือตำราของนักวิชาการและสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ จากหนังสือตำราของนักวิชาการและหน่วยงาน ดังนี้ แนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบ สังเคราะห์จากแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2544) ทิศนา แขมมณี (2546) พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) ไมตรี บุญทศ (2554) สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนารูปแบบและวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1. หลักการและแนวคิด 2. วัตถุประสงค์ 3. วิธีการดำเนินการ 4. แนวทางการประเมิน และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ แบ่งเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การกำหนดสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายโรงเรียนยุคดิจิทัล หน่วยการเรียนรู้ 2 การนิเทศยุคดิจิทัล และหน่วยการเรียนรู้ 3 การพัฒนาครูยุคดิจิทัล วิธีการพัฒนา ประกอบไปด้วย วิธีการพัฒนา 70:20:10 เช่น 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกอบรม 3. การรวมกลุ่มทำงาน และ 4. การศึกษาดูงาน การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา 2. การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลมีความเป็นประโยชน์อยู่ระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบ เป็นกระบวนการดำเนินรูปแบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. หลักการและแนวคิด 2. วัตถุประสงค์ 3. วิธีการดำเนินการ 4. แนวทางการประเมิน และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล เป็นคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ทักษะ ตลอดจนวิธีการเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานบริหารวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจโรงเรียนยุคดิจิทัล 2.การนิเทศยุคดิจิทัล 3. การพัฒนาครูยุคดิจิทัล ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก สามารถนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ได้ตามแผนภาพสรุปดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา

2 หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝึกอบรมหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาควรบรรจุรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลไว้ในหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการ

3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาแนวทางการนิเทศการสอนของครูในยุคดิจิทัลให้มีความทันสมัยมากขึ้นและมีวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศเพื่อพัฒนาการสอนของครู มีการนิเทศอย่างเป็นระบบและการกำหนดวันเวลาในการเข้านิเทศและ

ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการนิเทศรวมถึงเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ และสนับสนุนการสอนในห้องเรียนของครูให้ดีขึ้นโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. **การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา** หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปะศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก.

กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. **รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กรมวิชาการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม.** (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ อักษรไทย.

ทิศนา แขมมณี . (2546). **14 วิธีการสอนสำหรับครูมืออาชีพ.** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

ปวีณา บุทธิจักร์.(2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.** วิทยาลัย บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนภา วัดน้อย. (2564).กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต1. **วิทยานิพนธ์** มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษ ยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง

ธีระ รุญเจริญ. (2544). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้** กรุงเทพฯ : เยลโล่การพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2560). **การศึกษาเรียนรู้ยุคดิจิทัล.** เอกสารประมวลองค์ความรู้ประกอบ การศึกษา.

ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.**

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2566).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์** สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555).รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิ**ทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องคก์ารมหาชน). (2564). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :http://www.niets.or.th/th/.สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565.

อารี กังสานุกูล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน.** เขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ. บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Blase, Joseph. (2004). **Handbook of Instructional Leadership: How Successful Principals Promote Teaching and Learning**. SAGE Publications.

Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). Keys to Successful 21st Century Educational Leadership. M.Toronto: Pearson.

Kaiser, S. M. (2000). Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning. **Doctoral dissertation**, Louisiana State University.

Krug, R. E. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : The Free.

Krung S., (1992). **Developing social skills.** New York: University of L. Illinois.

Murphy, K. J. and Kevin, O. (1999). **Handbook of Labor Economics**. Amsterdam: North- Holland Constructivist Perspective.

Seyfarth, J.T. (1999). **The Principal : New Leadership for New Challenges**. NJ : Prentice-Hall.

ED-032

CARES MODEL นวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่ จากผลกระทบ COVID-19

CARES MODEL, Innovative care for students with depression under the situation of new way of life from the impact of COVID-19

พิทย์ธิดา พิทยสกุล Phittida Phittayasakul[1]

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ด้วยนวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกัลยาณวัตร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ได้จากการศึกษาสังเคราะห์วรรณกรรมไทยและต่างประเทศ อีกทั้งนโยบายด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาขอนแก่น CARES Model คือ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ C : Confidence : การรู้จักและคัดกรองนักเรียน เป็นรายบุคคล สร้างความเชื่อมั่น มั่นใจในมาตรการความปลอดภัย และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน A : Arrangement : การเตรียมการดำาเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงรุก โดยการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คัดกรองภาวะซึมเศร้า 4 ระดับ (กลุ่มปกติ กลุ่มเข้าใจ กลุ่มรู้ใจ กลุ่มใส่ใจ) ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ R : Recovery : การฟื้นฟู ดูแล เยียวยา ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนผ่านระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โดยสหวิชาชีพ E : Efficiency : กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ S : Safety Zone : มาตรการโรงเรียนปลอดภัย การดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนทุกมิติ อย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยมีการส่งต่อทั้ง ภายในและภายนอก เป็นนวัตกรรมที่มีจุดเด่นคือ เป็น นวัตกรรมที่ใช้สำหรับดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่ จากผลกระทบ COVID-19

คำสำคัญ: CARES Model, นวัตกรรม, การดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ภาวะซึมเศร้า

Abstract

This academic article presents support for students with depression through innovative care and assistance at Kanlayanawat School, under the Office of Secondary Education Khon Kaen. The support is derived from a synthesis of Thai and foreign literature. Additionally, the policy on caring for and helping students with depression from the Khon Kaen Secondary Education Service Area Office introduces the CARES Model, which comprises the following components:

C: Confidence - Screening students individually to build confidence in safety measures and the student support system. This involves depression screening at four levels (Normal group, Understanding group, Ruojai group, Careful group), as well as promoting, supporting, and providing advice.

R: Recovery - Rehabilitation, care, healing, promoting, and developing students through an interdisciplinary care and assistance system.

E: Efficiency - Improvement of the development process to prevent and address problems within the support system.

S: Safety Zone - Implementation of safe school measures to care for, help, and protect students in every dimension, promoting participatory and sustainable measures both internally and externally.

This innovation is distinctive for its focus on aiding students with depression within the context of adapting to the "new normal" brought about by the impact of COVID-19.

Keywords: CARES Model, Innovation, Student Support, Depression

[1] พิทย์ธิดา พิทยสกุล Phittida Phittayasakul, E-mail : pittida@nkk.ac.th Tel. 0910548333

ทิศทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ยุคใหม่ทั้งวงการศึกษาและวงการธุรกิจเพื่อรองรับการเรียนรู้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่ในโลกดิจิตัล จากการวิเคราะห์ผลกระทบ COVID-19 นำไปสู่การปรับตัวในอนาคตที่มีการออกแบบ การศึกษาใหม่ นำแบบไปปฏิบัติ มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้เรียนมีอาการเครียดเงียบสะสม ความรู้ถดถอย มีปัญหาเรื่องโภชนาการและความเสี่ยงต่อการออกจากระบบการศึกษาปีที่ผ่านมาส่งผลเสียมากกว่าผลดี การเปิดเรียนหลังสถานการณ์โควิดจึงต้องออกแบบการเรียนให้เป็น New Normal การถดถอยทางการศึกษามีประมาณ 20 – 50 เปอร์เซ็นต์ ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ขึ้นอยู่กับบริบทและจำนวนวันที่หยุด เด็กสามารถอ่านเป็นคำหรืออ่านเป็นประโยคได้ลดลง เด็กประถมวัยมีอาการกล้ามเนื้อถดถอย ทั้งนี้สิ่งที่น่าเป็นห่วงที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของเด็กถอยหลังลงมาก ผู้เรียนมีการใช้ยาเสพติด พฤติกรรมทางเพศ ปัญหาจากการใช้งานเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เช่น การติดเกมและอินเทอร์เน็ต การถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การพนันออนไลน์ ฯลฯ และหลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาด พบปัญหาสุขภาพจิตมากขึ้น โดยอาการที่พบคือ ความเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า สมาธิสั้น มีปัญหาการเรียนเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้ว่าทั้งปัญหาด้านการเรียนรู้สุขภาพจิตที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นและกิจกรรมเพื่อสังคมของผู้เรียนลดลงอย่างมาก (สมพงษ์ จิตระดับ,2564)

ภาวะเศร้าเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะโรคมากมาย ผลกระทบของภาวะซึมเศร้าสามารถคงอยู่เป็นเวลานานหรือเกิดขึ้นอีก และอาจส่งผลกระทบอย่างมาก ต่อความสามารถในการทำงานของบุคคลและการใช้ชีวิต สาเหตุของภาวะซึมเศร้ารวมถึงปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ระหว่างปัจจัยทางสังคม จิตวิทยา และชีวภาพ เหตุการณ์ในชีวิต เช่น ความทุกข์ยากในวัยเด็ก การสูญเสีย และการว่างงาน มีส่วนสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดภาวะจีบเศร้า โดยประมาณ 3.8% ของประชากรได้รับ ผลกระทบ รวมถึง 5.0 5.7 % ในกลุ่มผู้ใหญ่ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ประชากรโลก ประมาณ 250 ล้านคนเป็นโรคซึมเศร้า อาการซึมเศร้าแตกต่างจากอารมณ์ที่ผันผวนตามปกติและการ ตอบสนองทางอารมณ์ในช่วงสั้น ๆ ต่อความท้าทายในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดและมีความ รุนแรงปานกลางหรือรุนแรง ภาวะซึมเศร้าอาจกลายเป็นภาวะสุขภาพที่ร้ายแรงได้ โดยองค์การอนามัยโลก ได้ทำนายว่าโรคซึมเศร้าจะเป็นสาเหตุของการสูญเสียเป็นอันดับ 2 ของประชากรทั่วโลก รองจากโรคหัวใจ และหลอดเลือด พบประชากรวัยรุ่น ได้รับผลกระทบจากโรคซึมเศร้า ประมาณ 350 ล้านคน และนำไปสู่ การฆ่าตัวตายมากกว่า 800,000 คนต่อปี เป็นสาเหตุการตายอันดับ 2 ในประชากร 15-29 ปี เนื่องจาก เกิดการฆ่าตัวตายทุกปี ภาวะซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่นอายุ 5-17 ปี ใน 187 ประเทศทั่วโลก พบว่า มีภาวะซึมเศร้า 6.20 9% สำหรับสถิติของ ภาวะเศร้าแยกตามประเทศ มีรายงานว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความชุกาวะ มเศร้าในวัยรุ่นอายุ 15-18 ปี ร้อยละ 8.97 ในประเทศแถบยุโรป 11 ประเทศ พบว่า ความชุกภาวะซึมเศร้า ในวัยรุ่นอายุ 15-18 ปี ร้อยละ 39.70 ในประเทศอียิปต์ พบว่า วัยรุ่นอายุ 18-20 ปี มีความชุกภาวะซึมเศร้าร้อยละ 54.50 และประเทศโปแลนด์ พบว่า วัยรุ่นอายุ 18-28 ปี มีความชุกภาวะเศร้า ร้อยละ 8.80 สถิติของภาวะซึมเศร้าในประเทศ แถบเอเชีย พบว่า ประเทศอินโดนีเซีย มีความชุกภาวะเศร้าในวัยรุ่นมัธยมศึกษาตอนปลายอายุ 14-19 ปี ร้อยละ 52.70 เกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีอัตราการฆ่าตัวตาย สูงที่สุดประเทศหนึ่ง โดยเกาหลีใต้ติดอันดับฆ่าตัวตายมากที่สุดในโลก วันละ 40 คน กระทรวงสาธารณสุข และสวัสดิการเกาหลีใต้ระบุว่า ร้อยละ 90 ของคนที่ฆ่าตัวตายมีปัญหาทางจิตทั้งภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด เกาหลีใต้เป็นชาติหนึ่งที่เคร่งเครียดและเคร่งครัด โดยเฉพาะเรื่องเรียนและเรื่องงาน มีความ คาดหวังจากครอบครัวจากสังคมมาก การอยู่กับความคาดหวังทำให้เครียด ว่ากันว่าอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้อัตรา ฆ่าตัวตายในเกาหลีใต้สูงกว่าชาติอื่น คือ การไม่ยอมรับว่าตัวเองมีความผิดปกติทางจิตใจ เพราะการยอมรับ เป็นแสดงออกถึงความอ่อนแอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566)

สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มของการเกิดภาวะซึมเศร้ามีจำนวนเพิ่มขึ้นในกลุ่มวัยรุ่น เป็นปัญหา สุขภาพจิตที่พบได้บ่อยในประเทศไทย จากการสำรวจพบว่า วัยรุ่นไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15-24 ปี มีภาวะซึมเศร้า ร้อยละ 11.50 ของประชากรทั้งประเทศ โดยประเทศไทย มีการสำรวจระบาดวิทยาความชุกโรคซึมเศร้าในวัยรุ่นอายุ 13-17 ปี โดยกรมสุขภาพจิต พบว่า มีความชุก ร้อยละ 1.6 พบว่า ในวัยรุ่นหญิงมากกว่าวัยรุ่นชายเล็กน้อยในประเทศ ไทยมีอัตราการฆ่าตัวตายในวัยรุ่นสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี ซึ่งกลุ่มวัยรุ่น เป็นกลุ่มที่มีการเข้าถึงบริการน้อยมาก ในขณะที่ปัจจัยเสี่ยงที่เกิดภาวะซึมเศร้า เช่น ปัญหาการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย การทำร้ายตัวเอง การใช้ความรุนแรงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคคลทั่วไปหรือแม้แต่บุคลากรที่ดูแลวัยรุ่นบางส่วน อาจยังไม่มีความเข้าใจที่ถูกซ้อมกี่ยวกับภาวะเศร้าในวัยรุ่น นอกจากนี้รุ่นที่มีภาวะเซ็นเศร้าอาจมีอาการแสดงที่ไม่ชัดเจนเหมือนในผู้ใหญ่ เช่น แสดงออกด้วยพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง การทำร้ายตนเองหรือคนอื่น ทำให้เกิดการตัดสินเชิงลบที่ตัววัยรุ่นทั้ง ๆ ที่นั่นคือ อาการ ของภาวะเศร้าในวัยรุ่น ทำให้วัยรุ่นมีการเริ่มเศร้าไม่ได้รับการรักษาหรือได้รับการรักษาล่าช้า ส่งผลทำให้ เกิดปัญหาที่รุนแรงขึ้น เช่น การฆ่าตัวตาย การติดสารเสพติด และพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ จากรายงานของ “ยูนิเซฟ” ระบุว่า “การฆ่าตัวตายเป็น 1 ใน 5 รุ่นทั่วโลก และยังเป็นสาเหตุกับดินต้น ๆ ในประเทศไทยด้วย เช่นกัน โดยยูนิเซฟและกรมสุขภาพจิตได้ประเมินสุขภาพจิตอลลีกและวัยรุ่นไทย กว่า 20 ปี ในช่วงปี

2563-2565 พบว่า เด็กไทยกว่าร้อยละ 32 อยู่ในภาวะความเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้า และอีกร้อยละ 28 กำลังเจริญ ภาวะความ การที่เราความมน เป็นกำลังสำคัญของชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยนางสาวตรีนุช เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ความปลอดภัย เป็นนโยบายสำคัญวาระแรก ใน 7 วาระเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ที่จะต้องหาแนวทางทำอย่างไรให้สถานศึกษาเป็นมากกว่าสถานที่ให้ความรู้ แต่ยังต้องเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุขและมีความปลอดภัยด้วย โดยมีการจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Center) ขึ้นที่กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยสถานศึกษาให้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ ด้วยการใช้มาตรการ 3 ป คือ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด พร้อมทั้งมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Platform) เข้ามาช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว สำหรับการบริหารจัดการความปลอดภัยสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปสามารถแจ้งเหตุความไม่ปลอดภัยได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วมากขึ้น โดยผ่านการใช้แอปพลิเคชัน MOE Safety Platform อีกทั้งนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีการสร้างนวัตกรรม PROMPT GHOD SIAO HUGS Model ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการนำไปใช้ดำเนินงานด้านความปลอดภัย โดยให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา หรือเผชิญเหตุเมื่อพบภาวะซึมเศร้าในนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความปลอดภัย ทางโรงเรียนกัลยาณวัตร โดยฝ่ายกิจการนักเรียนจึงสร้างนวัตกรรม CARES MODEL ขึ้นมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เรื่องการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเรื่องความปลอดภัยทั้ง 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

โรงเรียนกัลยาณวัตรได้ตระหนัก และให้ความสำคัญกับนโยบายต้นสังกัด เกี่ยวกับขอบขายความปลอดภัยสถานศึกษาจำแนกเปน 4 กลุมภัย โดยมีการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษาตาม มาตรการ 3 ป ไดแก การปองกัน การปลูกฝง และการปราบปราม ซึ่งในแตละมาตรการมีแนวปฏิบัติตามรายละเอียด ดังนี้

ภัยที่เกิดจากการใชความรุนแรงของมนุษย (Violence) เช่น การลวงละเมิดทางเพศ แนวทางการปฏิบัติ การปองกัน โดยโรงเรียนกัลยาณวัตรมีการคัดกรองนักเรียน และสำรวจนักเรียนกลุมเสี่ยงและพื้นที่ที่ เปนจุดเสี่ยง มีการเฝาระวัง สังเกตพฤติกรรมนักเรียน พัฒนาพื้นที่เสี่ยงใหปลอดภัย มีการสรางเครือขายเฝาระวังทั้งในสถานศึกษาและชุมชน จัดระบบการสื่อสารเพื่อรับสงขอมูลดานพฤติกรรมนักเรียนทั้งในสถานศึกษาและชุมชน การปลูกฝง จัดกิจกรรมสงเสริมความตระหนักรูและเห็นคุณคาในตนเอง จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และการเอาตัวรอดในสถานการณตาง ๆ การปราบปราม มีการเผยแพรประชาสัมพันธชองทางในการขอความชวยเหลือ มีแผนเผชิญเหตุณ์ แตงตั้งคณะทำงานใหความชวยเหลือเรงดวน ที่สามารถใหความชวยเหลือไดทันเหตุการณ มีนักจิตวิทยาเพื่อใหความชวยเหลือ ประสานภาคีเครือขายเพื่อการสงตอที่เหมาะสม การทะเลาะวิวาท แนวทางการปฏิบัติ การปองกัน มีการจัดทำระเบียบในการประพฤติปฏิบัติตนในสถานศึกษา เฝาระวัง สังเกตพฤติกรรมทั้งในระดับชั้นเรียน สถานศึกษา และชุมชน สรางเครือขายเฝาระวังในสถานศึกษาและชุมชน จัดระบบติดตอสื่อสารเพื่อติดตามพฤติกรรมนักเรียนอยางตอเนื่อง การปลูกฝง ใหความรูเรื่องการอยูรวมกันในสังคม และผลกระทบที่เกิดจากการทะเลาะวิวาท จัดกิจกรรมสงเสริมการอยูรวมกันในสังคม จัดเวทีกิจกรรมใหนักเรียนไดแสดงออกตามความสามารถอยางเหมาะสม การปราบปราม การกลั่นแกลงรังแก แนวทางการปฏิบัติ การปองกัน สำรวจนักเรียนกลุมเสี่ยงทั้งกลุมผูกระทำและผูถูกกระทำ จัดทำระเบียบขอตกลงรวมกัน ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับสถานศึกษา เฝาระวังทั้งในสถานศึกษาและชุมชน เฝาระวัง สังเกตพฤติกรรมนักเรียน และพัฒนาพื้นที่เสี่ยงใหปลอดภัย จัดระบบการสื่อสารเพื่อรับสงขอมูลดานพฤติกรรมนักเรียนทั้งในสถานศึกษาและชุมชน การปลูกฝง สรางความรูความเขาใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย สิทธิและหนาที่พลเมือง ในโอกาสที่เหมาะสม จัดเวทีใหนักเรียนไดแสดงออกออกตามความสามารถอยางเหมาะสม โรงเรียนกัลป์ยาณวัตรจึงตระหนักและให้ความสำคัญ ในการสร้างนวัตกรรม CARES MODEL ขึ้นมาพัฒนางานให้เกิดภาพความสำเร็จ เพื่อให้โรงเรียนกัลป์ยาณวัตร เป็นสถานศึกษาที่มีความปลอดภัยทั้ง 4 ด้าน ร่วมกับการประเมินคุณภาพ ADLI โดยมีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน และรายละเอียดนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ดังนี้ C : Confidence : การรู้จักและคัดกรองนักเรียน เป็นรายบุคคล สร้างความเชื่อมั่นมั่นใจในบาตรการ ความปลอดภัย และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน A : Arrangement : การเตรียมการดำาเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงรุก โดยบ้การคัดกรอง ตามหลัก 3 ป (ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม) และความร่วมมือของภาคีเครือข่าย R : Recovery : การฟื้นฟู ดูแล เยียวยา ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนผ่านระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ด้วยระบบฐานข้อมูลดิจิตอลโดยสหวิชาชีพ E : Efficiency : กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ S : Safety Zone : มาตรการโรงเรียนปลอดภัย การดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนทุกมิติ อย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยมีการส่งต่อทั้ง ภายในและภายนอก (โรงเรียนกัลยาณวัตร, 2566)



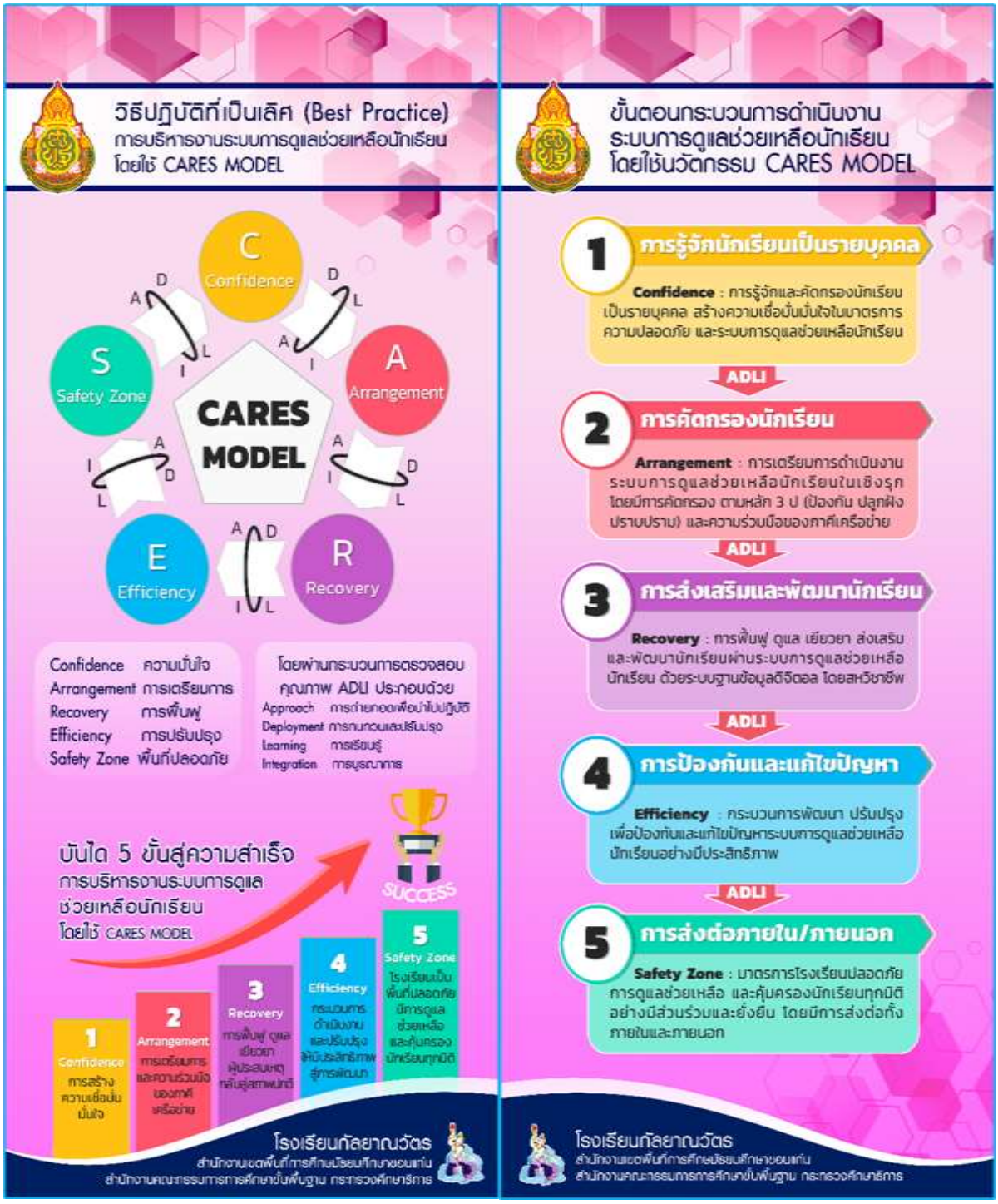
แผนภาพ 1 : แผนภาพรูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน CARES MODEL (โรงเรียนกัลยาณวัตร,2566)

โรงเรียนกัลยาณวัตร ได้แยกกลุ่มนักเรียนที่มีความเฉพาะเปราะบาง ออกมาดูแลด้านความปลอดภัย คือ กลุ่มนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ทั้งนี้เป็นกลุ่มนักเรียนที่ได้รับการสำรวจภาวะซึมเศร้า ร้อยละ 100 และนักเรียนที่มีความเสี่ยง มาทำแบบประเมินภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น Thai version of The Patient Healt (PHQ-A) ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินภาวะซึมเศร้าจากนวัตกรรม PROMPT GHOD SIAO HUGS MODEL ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งรูปแบบการแปลผลนักเรียน 4 กลุ่มตามระดับภาวะซึมเศร้า ประกอบด้วย 1 กลุ่มวางใจ 2 กลุ่มรู้ใจ 3 กลุ่มใส่ใจ 4 กลุ่มรู้ใจ และมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับครูประจำชั้น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1 ด้านบรรยากาศทางกายภาพชั้นเรียนและการจัดการชั้นเรียน 2 ด้านนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ดังนี้ สร้างความเข้าใจแก่คณะครูนักเรียน เรื่อง โรคซึมเศร้า เป็นโรคทางจิตเวชประเภทหนึ่ง เกิดจากความผิดปกติของสารเคมีในสมอง ‘เซโรโทนิน (Serotonin)’ มีปริมาณลดลง ทำให้ผู้ป่วยมีอาการป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ และความคิด รู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสุข มีแต่ความวิตกกังวล มีรูปแบบการแปลผลนักเรียน 4 กลุ่มตามระดับภาวะซึมเศร้า (โรงเรียนกัลยาณวัตร, 2566)

คะแนนรวม	ระดับภาวะซึมเศร้า	กลุ่ม	คำแนะนำ
0 - 4	ไม่มีภาวะซึมเศร้า	กลุ่มวางใจ	ส่งเสริม สนับสนุน
5 - 6	มีภาวะซึมเศร้าเล็กน้อย	กลุ่มรู้ใจ	สังเกตุการณ์
10 - 14	มีภาวะซึมเศร้าปานกลาง	กลุ่มใส่ใจ	พูดคุย/ให้คำแนะนำ
15 - 19	มีภาวะซึมเศร้ามาก	กลุ่มรู้ใจ	ส่งต่อ/เยียวยาจิตใจ
20 - 27	มีภาวะซึมเศร้ารุนแรง	กลุ่มวางใจ	ส่งต่อ/เยียวยาจิตใจ

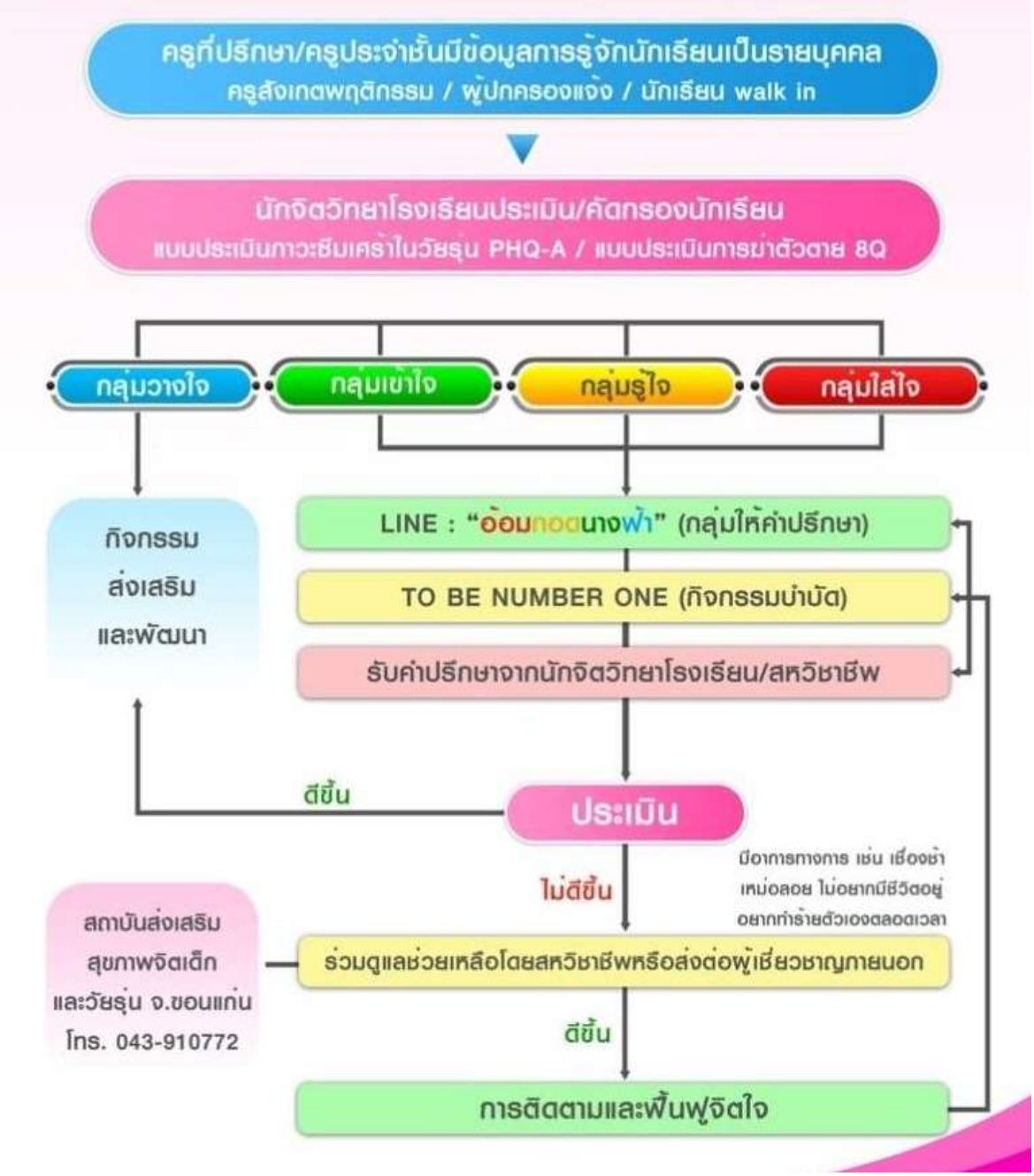
การแปลผลตามนวัตกรรม PROMT GHOD SIAO HUGS Model สพม.ขอนแก่น

นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าทุกคนจะได้รับทางเลือกในการดูแลช่วยเหลือเบื้องต้นในการพูดคุยให้คำแนะนำจากนักจิตวิทยาโรงเรียน และบุคลากรที่รับการอบรมการให้คำปรึกษาและทักษะดูแลนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน ครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูแนะแนว เป็นผู้ให้คำปรึกษาและทำกิจกรรมบำบัด ร่วมกลุ่มไลน์ให้คำปรึกษาและทำกิจกรรมกลุ่มบำบัด (กลุ่มไลน์อ้อมกอดนางฟ้า) หรือรับคำปรึกษาและทำกิจกรรมบำบัดผ่านทางไลน์ส่วนตัว และห้องให้คำปรึกษา โดยมีนักจิตวิทยาโรงเรียน และฝ่ายกิจการนักเรียนประสานงานครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือส่งต่อภายนอกในกรณีนักเรียนมีภาวะซึมเศร้ารุนแรงมีแนวโน้มและพยายามฆ่าตัวตาย ทั้งนี้นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าทุกคนจะถูกคัดกรองวินิจฉัย ส่งต่อให้ฝ่ายวิชาการพิจารณาในการเรียนออนไลน์หรือสอบนอกตารางในกรณีต้องรับการรักษาหรือทำกิจกรรมบำบัดอย่างต่อเนื่อง จนสามารถจบการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (โรงเรียนกัลยาณวัตร, 2566)



แผนภาพ 2 : แผนภาพนวัตกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน CARES MODEL(โรงเรียนกัลยาณวัตร,2566)

ขั้นตอนการดำเนินงานเผชิญเหตุนักเรียนมีภาวะซึมเศร้า



แผนภาพ 3 : แผนภาพขั้นตอนดำเนินงานเผชิญเหตุนักเรียนมีภาวะซึมเศร้า (โรงเรียนกัลยาณวัตร,2566)

บทสรุป

CARES Model คือ นวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่จากผลกระทบ COVID-19 มีองค์ประกอบดังนี้ C : Confidence : การรู้จักและคัดกรองนักเรียน เป็นรายบุคคล สร้างความเชื่อมั่น มั่นใจในมาตรการความปลอดภัย และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน A : Arrangement : การเตรียมการดำาเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงรุก โดยการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คัดกรองภาวะซึมเศร้า 4 ระดับ (กลุ่มปกติ กลุ่มเข้าใจ กลุ่มรู้ใจ กลุ่มใส่ใจ) ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ R : Recovery : การฟื้นฟู ดูแล เยียวยา ส่งเสริม และพัฒนา

นักเรียนผ่านระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โดยสหวิชาชีพ E : Efficiency : กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ S : Safety Zone : มาตรการโรงเรียนปลอดภัย การดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนทุกมิติ อย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยมีการส่งต่อทั้ง ภายในและภายนอก เป็นนวัตกรรมที่มีจุดเด่นคือ เป็น นวัตกรรมที่ใช้สำหรับดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่ จากผลกระทบ COVID-19

เอกสารอ้างอิง

โรงเรียนกัลยาณวัตร. (2566). แผนปฏิบัติการโรงเรียนกัลยาณวัตร ประจำปี พ.ศ.2566. ขอนแก่น: ฝ่ายอำนวยการ โรงเรียนกัลยาณวัตร.

โรงเรียนกัลยาณวัตร. (2566). รายงานการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและความปลอดภัยในสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ.2566. ขอนแก่น: ฝ่ายกิจการนักเรียน โรงเรียนกัลยาณวัตร.

สมพงษ์ จิตระดับ, จัดระเบียบ วางระบบการศึกษา รับเปิดเทอม, [online] from https://www.eef.or.th/article-thai-children-in-the-21st-century-new-normal/, (2564).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2566). พร้อมกอดเสี่ยวฮัก PROMPT GHOD SIOA HUGS Model. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2565). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.

ED-033

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3

Guidelines for Development of Strategic Leadership of School Administrator of Private Schools Under the Office of the Private Education Commission, Khon Kaen Office 3

กัญญาภัทร คชเนตร[1]

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์มีความสามารถในการระดม และใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองคกรให้ ก้าวไปในกระแสแหงการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงคโดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเขาใจในการดำเนินการ ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 มีวิธีการคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ มีการวางแผนเชิงนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ชุมชน เพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการวิจัยและสามารถนำผลงานการ วิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนา ผลผลิตทั้งทางปริมาณ และคุณภาพ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 ประการที่ 4 วิธีการคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีค่า PNI $_{Modified}$ เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI $_{Modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม และ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอนแก่น เขต 3 สรุปได้ 5 แนวทาง ดังนี้ การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติ และวิธีการพัฒนาของผู้บริหารมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติและวิธีการพัฒนาของผู้บริหารการมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติ และวิธีการพัฒนาของผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติ และวิธีการพัฒนาของผู้บริหาร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Educational institution administrators must act as leaders and coordinators, involving all stakeholders in changes to teaching and learning. They must coordinate relationships and possess the ability to mobilize and efficiently utilize resources for effective management. Therefore, educational institution administrators can be considered crucial leaders who guide the organization forward with honor and dignity. They are well-suited to the current situation, leading towards desired goals by implementing educational management strategies that demonstrate maximum efficiency and quality within educational institutions. Administrators, as leaders of educational institutions, must possess operational knowledge and understanding, as well as leadership skills to

[1] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 0801781158, Email: kanyapatr1991@gmail.com

meet educational standards. Strategic leadership by educational institution administrators lies at the core of successful educational institution management. This research aims to study the current condition, desired condition, and the need for strategic leadership among administrators of private schools under the Office of the Private Education Commission, specifically in Khon Kaen Office 3. Additionally, it seeks to investigate guidelines for developing strategic leadership among these administrators. The population and sample comprised 181 individuals. The research findings indicate that the desired conditions for strategic leadership among administrators of private schools under the Office of the Private Education Commission, Khon Kaen Office 3, exhibit creative approaches to systemic change, overall ranking at the highest level. Among individual items, the highest average value pertains to joint policy planning with the school and community management committee to address problems or establish development guidelines. Conversely, the item with the lowest average value concerns the ability to conduct research and apply findings to enhance productivity in both quantity and quality. Regarding the order of needs necessary for developing strategic leadership among private school administrators under the Office of the Private Education Commission, Khon Kaen Office 3, creative thinking methods for systemic change have an overall average PNI Modified value of 0.27. Sub-characteristics with PNI Modified values exceeding the overall average suggest guidelines for strategic leadership development. These guidelines include implementing activities that stimulate high-level thinking and understanding, enhancing information collection abilities, defining strategies, developing executive activities or practices, fostering the ability to predict and shape the future, cultivating creativity for systemic change, and establishing a vision.

Keywords: Leadership, strategic leadership, strategic leadership of educational institution administrators.

We create professionals by professionals
เรียนกับตัวจริง ประสบการณ์จริง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น
182/12 หมู่ 4 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000
โทร : 043-224111
Facebook : โท - เอก มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น
http://www.khonkaen.spu.ac.th/

9 789746 554756