



RJGE

ISSN : 2730-4132(Online)

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

Vol.6 No.1 (January - April 2026)



MBU 101

มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU REC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus



วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ISSN : 2730-4132 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569)

Vol. 6 No. 1 (January – April 2026)

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคูณภาพทางความคิดสู่สากล
3. เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิรโสภณ

พระราชพัชรญาณมุนี

พระเทพวชิรวิมล, ดร.

พระธรรมวชิรจินดาภรณ์, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

พระครูชัยรัตนกร, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประจิตร์ มหาหงษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ ยุธชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทสมบัติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดทำ

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

E-mail: JournalMBU101@gmail.com

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/RJGE>

บทความทั่วไป บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียบเรียง กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย การนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล และเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป วารสารมีการควบคุมคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาให้มีการส่งบทความแบบออนไลน์หรือระบบ Online journal System (OJS)

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ซึ่งวารสารได้ถูกจัดกลุ่มคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ใน กลุ่มที่ ๒ (TCI ฐาน ๒) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๗๒ โดยท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/RJGE>

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ สมาชิก และผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด กองบรรณาธิการวารสารหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการวารสารขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูชัยรัตนกร, ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

(TEACHER DEVELOPMENT IN BRAIN-BASED LEARNING MANAGEMENT, BAN KHEELEK SCHOOL, MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)

ขวัญลดา พงศ์ศิธา, อีระ รุญเจริญ..... 1

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

(TEACHER DEVELOPMENT IN PROBLEM-BASED LEARNING MANAGEMENT, BAN NON MUANG THA PHLAPPLA SCHOOL MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)

คมปัญญา พงศ์ศิธา, อีระ รุญเจริญ..... 15

แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบึงกาฬ

(GUIDELINES FOR PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY MANAGEMENT OF BAN KHLONG THIP SCHOOL, SO PHISAI DISTRICT BUENG KAN PROVINCE)

ชญาน์นิษฐ์ เกลี้ยงเกลา..... 29

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

(PROGRAM TO ENHUNCE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)

ศรีสุตาพร สอนคำจันทร์, สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ..... 42

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

(TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SA KAEU PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)

เมธณี เทียงสูงเนิน, วิชญาพร พลเยี่ยม, รุ่งนภา รัศมิ์เจริญ, สุภาพร เพ็งภูงา, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์..... 56

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทความวิจัย

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (DEVELOPMENT OF COOPERATIVE LEARNING MANAGEMENT USING STAD TECHNIQUE COMBINED WITH MULTIMEDIA TO ENHANCE LEARNING ACHIEVEMENT IN SCIENCE FOR GRADE 4 STUDENTS) ณัฐยา โมกขรัตน์, ธัญญลักษณ์ เขจรภักดิ์.....	68
การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (DEVELOPMENT OF A CONSTRUCTIVIST-BASED INSTRUCTIONAL MODEL INTEGRATED WITH PROBLEM-BASED LEARNING TO ENHANCE PROBLEM-SOLVING ABILITY OF GRADE 4 STUDENTS) หอมจันทร์ แสงเสดาะ.....	80
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาสื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 (A MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATION INTEGRATING THE KING'S PHILOSOPHY TO ENHANCE STUDENTS' CAREER EXPERIENCES AT BANDONGMUANG SCHOOL (DONGMUANGWITTAYA), UNDER THE UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) เกษร คำวิโส.....	95
การพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (DEVELOPMENT OF CIRC COOPERATIVE LEARNING TECHNIQUES TO PROMOTE ENGLISH READING AND WRITING SKILLS OF GRADE 5 STUDENTS) อาทิตยากร น้อยวงศ์, ทิพาพร สุจาวี, ภูษิต บุญทองเถิง.....	109
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (DEVELOPING A PROGRAM TO ENHANCE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) กมลวรรณ ขวัญมา.....	121

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทความวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (THE DEVELOPMENT OF THE PROGRAMS TO ENHANCE A CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MAHA SARAKHAM) แพรวพรรณ จันทร์แก้ว, กาญจน์ เรืองมนตรี.....	135
แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (GUIDELINES FOR DEVELOPING PARTICIPATORY SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) สุพรรณิภา ร่มเย็น, ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, พัชรภรณ์ พิมพ์จันทร์.....	150
แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (GUIDELINES FOR PROMOTING MOTIVATION FOR SUPPORT STAFF TO SHIFT FROM ROUTINE WORK TO RESEARCH FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, KHON KAEN UNIVERSITY) ขวัญนคร มุงคำภา.....	166
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3) มานิตา จันทร์พิสิษฐ์, กฤษณก ดวงชาทม, ปองภพ ภูจอมจิตร.....	178
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (SCHOOL ADMINISTRATOR COMPETENCIES IN THE NEW ERA AFFECTING ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SISAKEET YASOTHON) จักรกฤษณ์ หนาแน่น, จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์.....	191
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด	204 211

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน
โรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*
TEACHER DEVELOPMENT IN BRAIN-BASED LEARNING MANAGEMENT,
BAN KHEELEK SCHOOL, MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ขวัญลดา พงศ์ดิฐา¹, อีระ รุญเจริญ²
Khwanlada Phongditha¹, Thira Runcharoen²
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}
Sripatum University Khon Kaen Campus^{1,2}
Email : pleum.superman@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และบันทึกการประชุม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในวงรอบที่ 1 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ในวงรอบที่ 2 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านขี้เหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; การวิจัยเชิงปฏิบัติการ; การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To develop teachers' knowledge and understanding of brain-based learning management at Ban Khilek School under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2; 2) To enhance teachers' ability to implement brain-based learning management at Ban Khilek School under the same educational service area; 3) To investigate teachers' satisfaction with their professional development in brain-based learning management at Ban Khilek School under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2; and 4) To examine students' satisfaction with brain-based learning management at Ban Khilek School under the same office. The study involved six participants who served as both research collaborators and data providers. The research instruments included tests, questionnaires, evaluation forms, interview forms, observation forms, and meeting records. The statistical methods used for data analysis comprised percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) In the first cycle, the development of teachers' competence in brain-based learning management at Ban Khilek School under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2 was implemented through self-directed document study, workshops, and internal supervision. The results indicated that the participants' knowledge and understanding of brain-based learning management significantly improved. Moreover, their ability to design brain-based learning lesson plans was rated at a high level, and their overall ability to implement brain-based learning management was also at a high level. 2) In the second cycle, the development of teachers' competence in brain-based learning management at Ban Khilek School, through internal supervision strategies, showed that the participants achieved the highest level of ability in brain-based learning management. Furthermore, the participants expressed the highest level of satisfaction with their professional development in brain-based learning management, and the students demonstrated the highest level of satisfaction with the brain-based learning implementation.

Keywords : Teacher Development; Action Research; Brain-based Learning

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 24, 26 และ 28 ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยคำนึงถึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความสามารถรอบตัวสังคม มาตรา 64 ระบุไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเปิดให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มาตรา 65 ระบุว่า ให้มีการพัฒนาครูทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

การออกแบบจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับและการกระตุ้นเตือนให้ตระหนักถึงความสำคัญ เพราะสมองเปรียบเสมือนเป็นศูนย์บัญชาการของระบบประสาทส่วนกลาง ทั้งระบบคอยควบคุมดูแลกิจกรรม การเคลื่อนไหว การรับรู้ ประสาทสัมผัสต่างๆ รวบรวมประมวลผลคัดเลือก เรียนรู้ การคิด อารมณ์ พฤติกรรม ฯลฯ สมองจึงมีการทำงานที่สัมพันธ์กันทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองในแต่ละช่วงวัย จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัญนิกาพรหมณพิทักษ์, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้จัดทำแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและความสามารถที่จะปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน จึงต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ของครูเพราะครูเป็นปัจจัยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด การศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) การจัดการเรียนรู้ที่จะจัดให้กับมนุษย์เพื่อที่จะทำให้เกิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ เพื่อสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคที่ซับซ้อน ทำทหายการคิด และการตัดสินใจอย่างฉับพลัน ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนควรทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยอาศัยฐานข้อมูลจากความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์จากการเรียนการสอน (ทิตินา เขมมณี, 2545)

สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2567 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยกย่องคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พัฒนาครูทั้งระบบ และมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ แต่ยังมีประสบปัญหา

อุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ คือ ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-net RT และ NT ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ จากการปรึกษาหารือของคณะครูโรงเรียนบ้านชีเหล็กถึงปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาคือนักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีข้อมูลและวิจารณ์ญาณ นักเรียนมีการแสวงหาความรู้น้อย และยังมีปัญหาด้านการอ่านของนักเรียนบางส่วน อีกทั้งอยู่ในกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้น (โรงเรียนบ้านชีเหล็ก, 2567)

จากปัญหาของโรงเรียนบ้านชีเหล็กดังกล่าวดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ปรึกษาหารือร่วมกันกับคณะครูโรงเรียนบ้านชีเหล็กถึงแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ จึงมีความสนใจร่วมกันที่จะนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมาพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถช่วยให้ครูมีความรู้ เกิดทักษะ และเกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.3 ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.4 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.5 เป็นข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่สามารถศึกษาค้นคว้าควบคู่ไปพร้อมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา ได้วิธีการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนของกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

การพัฒนาในวงรอบที่ 1

1. การวางแผน ดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา

สภาพปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2567 ผู้ศึกษา ค้นคว้า และกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบการ จัดการเรียนรู้ โดยการประชุมระดมความคิดเห็น การซักถาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ และศึกษาจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า ครูมีปัญหาในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน และการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา

1.2.1 การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการทำตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้สมองเป็นฐานได้ โดยใช้เวลาในการศึกษา 3 วัน ระหว่างวันที่ 4 – 6 มิถุนายน 2568

1.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมในการดำเนินการ ดังนี้

1.2.2.1 การบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน แก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีเป้าหมายให้ครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยวิทยากรที่ให้ความรู้คือ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านชีเหล็ก อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในวันที่ 11 มิถุนายน 2568

1.2.2.2 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ได้ถูกต้อง แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

1.2.3 การนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ซึ่งมีกิจกรรมในการดำเนินการดังนี้

1.2.3.1 การให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นพี่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนในชั่วโมงสอน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องจากการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในชั้นเรียนต่อไป ระหว่างวันที่ 11-13 มิถุนายน 2568

1.2.3.2 การปรับปรุงแก้ไข ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการแก้ปัญหาในการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในขณะประชุม

เชิงปฏิบัติการ และการนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน ระหว่างวันที่ 11-13 มิถุนายน

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกลยุทธ์การพัฒนามากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ

3. การสังเกตผล

ผู้ศึกษาค้นคว้า ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีวิธีการในการดำเนินการ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าขณะปฏิบัติกิจกรรมและหลังปฏิบัติกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้าได้แก่ การสัมภาษณ์ และการประเมิน และการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

3) การนิเทศภายใน การนิเทศภายในในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีกิจกรรมสำคัญ คือ การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไป จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้า ได้แก่ การสัมภาษณ์ และการประเมิน และการสังเกต

4. การสะท้อนผล ดำเนินการดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนในขั้นตอน การสรุปความรู้และบูรณาการ ส่งผลให้ระดับความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานที่ยังไม่บรรลุผล โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การพัฒนาในวงรอบที่ 2

1. การวางแผน ดำเนินการ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

จากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามกิจกรรม ในวงรอบที่ 1 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางส่วน ยังไม่พัฒนาได้เหมาะสม ในระดับมากทุกขั้นตอนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนในขั้นตอน การสรุปความรู้ และบูรณาการ จึงควรที่จะมีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐาน ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมในระดับมากทุกขั้นตอน และควรดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ต่อไป

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา

จากสภาพปัญหาที่สรุปได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงดำเนินการประชุมปรึกษาหารือกัน เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2568 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาพร้อมแนวทางหรือกลยุทธ์ เพื่อนำไปใช้ดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามกิจกรรมในวงรอบที่ 1 โดยกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ พัฒนาในวงรอบที่ 2 คือ การนิเทศภายใน

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้นำข้อมูลสภาพปัญหาจากวงรอบที่ 1 มาดำเนินการ วางแผนแล้วร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ดำเนินการดังนี้

การนิเทศภายในการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริงโดยดำเนินการในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2568

3. การสังเกตผล

3.1 การนิเทศภายใน กิจกรรมการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสัมภาษณ์ความคิดเห็น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในระหว่างและภายหลังการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน แหล่งข้อมูลได้จากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างที่ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2568

3.2 การสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ

3.3 การสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ

4. การสะท้อนผล ดำเนินการดังนี้

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในวงรอบที่ 2 ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การนำเข้าสู่บทเรียน 2) การเสนอความรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การสรุปความรู้และบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือการนิเทศภายใน โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}$ = 3.75) คิดเป็นร้อยละ 18.75 และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38) คิดเป็นร้อยละ 87.60 และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04) คิดเป็นร้อยละ 80.08 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนในขั้นตอนการสรุปความรู้และบูรณาการ ส่งผลให้ระดับความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานที่ยังไม่บรรลุผล โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 1 การประเมินการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน			
1. มีการกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน	5	4	4	4	4.25	0.50	มาก
2. มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน			
3. การหาวิธีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่สำหรับผู้เรียนชอบ	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายร่วมกัน	5	4	4	5	4.50	0.58	มาก
5.ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	5	4	5	4	4.50	0.58	มาก
6. มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้	5	4	4	4	4.25	0.50	มาก
7. มีข้อตกลงที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ระหว่างครูและนักเรียน	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
8. มีการนำเสนอความรู้ใหม่ให้แก่ผู้เรียน	5	4	4	4	4.25	0.50	มาก
9. มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	5	4	4	4	4.25	0.50	มาก
10. กิจกรรมฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก
11. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้สร้างคำถาม	5	4	3	4	4.00	0.82	มาก
12. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้แสดงความคิดเห็น	5	5	4	4	4.50	0.58	มาก
13. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้ระดมพลังสมองบนข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก
14. มีกระบวนการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาข้อมูล	5	4	4	4	4.25	0.50	มาก
15. มีการทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้	5	5	4	4	4.50	0.58	มาก
16. มีกระบวนการสร้างความเข้าใจและความคิดรวบยอดแก่ผู้เรียน	4	3	3	3	3.25	0.50	ปานกลาง
17. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4	4	3	3	3.50	0.58	ปานกลาง
18. มีการฝึกฝนให้ผู้เรียนบันทึกความทรงจำเกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง	4	4	3	3	3.50	0.58	ปานกลาง

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน			
19. มีกระบวนการให้ผู้เรียนได้อภิปรายความรู้	4	3	3	3	3.25	0.50	ปานกลาง
20. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	4	3	3	3	3.25	0.50	ปานกลาง
รวม					4.04	0.24	มาก
ร้อยละ					80.08		

5.2 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) คิดเป็นร้อยละ 92.20 อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) คิดเป็นร้อยละ 96.00 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) คิดเป็นร้อยละ 97.20

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน			
1. มีการกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก
3. การหาวิธีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ที่ผู้เรียนชอบ	4	4	4	4	4.00	0.00	มาก
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายร่วมกัน	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
5.ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
6. มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด

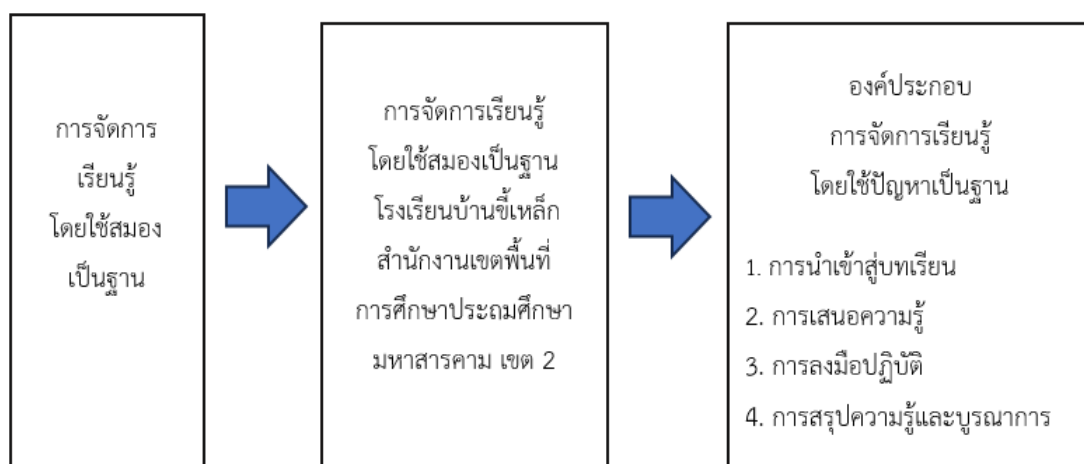
7. มีข้อตกลงที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ระหว่างครูและนักเรียน	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
8. มีการนำเสนอความรู้ใหม่ให้แก่ผู้เรียน	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
9. มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	5	5	4	4	4.50	0.58	มากที่สุด
10. กิจกรรมฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่	5	4	4	5	4.50	0.58	มากที่สุด
11. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้สร้างคำถาม	5	5	4	5	4.75	0.50	มาก
12. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้แสดงความคิดเห็น	5	5	4	5	4.75	0.50	มาก
13. มีกระบวนการฝึกผู้เรียนให้ระดมพลังสมองบนข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า	4	4	4	4	4.00	0.00	มากที่สุด
14. มีกระบวนการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาข้อมูล	5	5	4	5	4.75	0.50	มาก
15. มีการทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้	5	5	4	4	4.50	0.58	มาก
16. มีกระบวนการสร้างความเข้าใจและความคิดรวบยอดแก่ผู้เรียน	5	4	4	5	4.50	0.58	มากที่สุด
17. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
18. มีการฝึกฝนให้ผู้เรียนบันทึกความทรงจำเกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง	5	5	4	5	4.75	0.50	มากที่สุด
19. มีกระบวนการให้ผู้เรียนได้อภิปรายความรู้	5	4	4	4	4.25	0.50	มากที่สุด
20. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม					4.64	0.26	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย					92.20		

6. อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน โรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์วิธีในการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญณภัทร หุ่นสุวรรณ (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศ

สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบชี้แนะ ทำให้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ณฐกรดวงพระเกษ (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารและข้อมูลพื้นฐาน ทำให้การศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิภาพร สุธรรมวงศ์ (2565) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ทำให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยรวมหลังได้รับการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทวรรณ คงสีปาน (2567) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบร่วมมือกัน เชิงบูรณาการของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาล 5 เทศบาลเมืองปัตตานี โดยใช้กลยุทธ์การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเชิงบูรณาการ ได้ตั้งผลการทดลองก่อนดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยัง สอดคล้องกับผลการศึกษาของลัดดาพร ศรีทองสุข (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านชีเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่

1) การนำเข้าสู่บทเรียน หมายถึง ขั้นการสร้างความสนใจของผู้เรียนให้อยากรู้และเกิดความคุ้นเคยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข และเป็นกิจกรรมที่ทำให้สมองตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้วิชาต่อไป

2) การเสนอความรู้ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนจะต้องเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนได้สืบข้อมูล ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การลงมือปฏิบัติ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วร่วมมือกันเรียนรู้และสร้างผลงาน เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกทำโดยลงมือทดลองใช้ความรู้ด้วยกิจกรรมต่างๆ

4) การสรุปความรู้และบูรณาการ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงชิ้นงานกับเพื่อนๆ ซึ่งเป็นการแบ่งปันโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับผู้อื่นได้ โดยผู้สอนเตรียมข้อมูลที่จริงและถูกต้องและเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดรวบยอดด้วยตนเอง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาบรรจุหรือแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานไว้ในหลักสูตรแกนกลาง เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางธรรมชาติของสมอง โดยผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้ด้วยความสนุกสนานผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 และมีความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการคิดที่หลากหลาย

8.1.2 ควรจัดอบรมครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน เพราะนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดโดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

8.2.2 ควรมีการเผยแพร่ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปยังโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

8.3.2 ควรมีการศึกษากการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ. (2568). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศ
สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กัญนิภา พรหมณพิทักษ์. (2551). การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณฐกร ดวงพระเกษ. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐาน
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ. 22(1). 1-16.
- ทีศนา แหมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวรรณ คงสีปาน. (2567). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
แบบร่วมมือกัน เชิงบูรณาการของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาล 5
เทศบาลเมืองปัตตานี. วารสารการบริหารและนเทศการศึกษา. 15(3). 67-86.
- นิภาพร สุธรรมวงศ์. (2565). การพัฒนาการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 4(3). 1-14.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2557). การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- โรงเรียนบ้านชีเหล็ก. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา
2566 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาสารคาม : โรงเรียนบ้านชีเหล็ก.
- ลัดดาพร ศรีทองสุข. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วารสารครุศาสตร์ปัญญา. 1(2). 47-60.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

**การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2***
**TEACHER DEVELOPMENT IN PROBLEM-BASED LEARNING MANAGEMENT,
BAN NON MUANG THA PHLAPPHLA SCHOOL
MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

คมปัญญา พงศ์ดิฐา¹, อีระ รุญเจริญ²
Kompanya Phongditha¹, Thira Runcharoen²
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}
Sripatum University Khon Kaen Campus^{1,2}
Email : kompanya@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และบันทึกการประชุม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ในวงรอบที่ 2 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับมาก และกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจ

ต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; การวิจัยเชิงปฏิบัติการ; การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) Develop teachers' knowledge and understanding of problem-based learning (PBL) at Ban Non Muang Tha Phlap Phla School, under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2. 2) Enhance teachers' ability to implement problem-based learning at the same school; study teachers' satisfaction with professional development in problem-based learning at Ban Non Muang Tha Phlap Phla School; and investigate students' satisfaction with problem-based learning at Ban Non Muang Tha Phlap Phla School, under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2. The participants consisted of seven individuals, including five teachers who voluntarily participated in the development program and two key informants. The research instruments included a test, questionnaire, evaluation form, interview form, observation form, and meeting record. The statistical methods used in the study were percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) In the first cycle, which employed strategies such as self-study of documents, workshops, and internal supervision, the participants demonstrated an increased knowledge and understanding of problem-based learning (PBL). Their ability to design problem-based learning lesson plans was at a high level, and their overall ability to implement problem-based learning was also rated at a high level. 2) In the second cycle, the development of teachers' ability in problem-based learning through internal supervision indicated that the participants' ability to implement problem-based learning remained at a high level. Furthermore, the participants' overall satisfaction with the professional development program in problem-based learning was at the highest level, and the students' satisfaction with problem-based learning was also at the highest level.

Keywords : Teacher Development; Action Research; Problem-Based Learning

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาเยาวชนสู่ความเป็นพลเมือง เป็นความปรารถนาของทุกประเทศ สำหรับประเทศไทย การพัฒนาคนเป็นเป้าหมายสำคัญที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาชาติที่จะสร้างสังคมให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม มีความรอบรู้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และศีลธรรม ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่สังคมมีฐานความรู้ที่มั่นคง ซึ่งแนวทางพัฒนาคนดังกล่าวว่าเริ่มที่การเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีความสนใจที่ตึกงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา อีกทั้งข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน และวิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562)

กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคม และผู้เรียนในปัจจุบันคือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบนี้เชื่อว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดเชื่อมโยง คิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นผู้ที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหาร่วมกัน โดยครูผู้สอนเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ทำให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ และจะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางที่ดีขึ้นด้วย (ประสาธน์ เนืองเฉลิม, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้จัดทำแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและความสามารถในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน จึงต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ของครูเพราะครูเป็นปัจจัยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด การศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) การจัดการเรียนรู้ที่จะจัดให้กับมนุษย์เพื่อที่จะทำให้เกิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ เพื่อสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคที่ซับซ้อน ทำทนายการคิด และการตัดสินใจอย่างฉับพลัน ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนควรทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดและการตัดสินใจ

อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยฐานข้อมูลจากความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์จากการเรียนการสอน (ทิตนา แวมมณี, 2545)

จากการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยฝ่ายงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า จุดที่สถานศึกษาควรพัฒนาจะต้องปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา คือ ด้านความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ พัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ (โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา, 2567) จากการพูดคุย ปรีกษาหารือกับคณะครูมีความเห็นตรงกันว่าควรแก้ไขปัญหาด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ต่ำอย่างเร่งด่วน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรมรักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิด มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) รวมถึงการส่งเสริมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากประชุมและร่วมปรึกษาหารือของคณะครูโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลาถึงปัญหา ของโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลาตั้งกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้า จึงมีความสนใจที่จะปรับปรุงแก้ไข ปัญหาโดยการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและพัฒนา ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ของผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด และเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครู ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูในโรงเรียน บ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐานในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียน บ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.3 ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.4 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.5 เป็นข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่สามารถศึกษาค้นคว้าควบคู่ไปพร้อมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา ได้วิธีการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนของกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

การพัฒนาในวงรอบที่ 1

1. การวางแผน ดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา

สภาพปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2567 ผู้ศึกษา ค้นคว้า และกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้โดยการประชุมระดมความคิด การซักถาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ และศึกษาจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2567 พบว่าบุคลากรมีปัญหาในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา

1.2.1 การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการทำตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้ โดยใช้เวลาในการศึกษา 3 วัน ระหว่างวันที่ 4 – 6 มิถุนายน 2568

1.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมในการดำเนินการ ดังนี้

1.2.2.1 การบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน แก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีเป้าหมายให้บุคลากรที่มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยวิทยากรที่ให้ความรู้คือ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในวันที่ 10 มิถุนายน 2568

1.2.2.2 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้ถูกต้อง แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

1.2.3 การนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ซึ่งมีกิจกรรมในการดำเนินการดังนี้

1.2.3.1 การให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนในช่วงสอน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องจากการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในชั้นเรียนต่อไป ระหว่างวันที่ 11-13 มิถุนายน 2568

1.2.3.2 การปรับปรุงแก้ไข ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการแก้ปัญหาในการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในขณะประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน ระหว่างวันที่ 11-13 มิถุนายน

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกลยุทธ์การพัฒนามากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2

2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ

3. การสังเกตผล

ผู้ศึกษาค้นคว้า ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีวิธีการในการดำเนินการ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าขณะปฏิบัติกิจกรรมและหลังปฏิบัติกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้าได้แก่ การสัมภาษณ์ และการประเมิน และการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

3) การนิเทศภายใน การนิเทศภายในในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีกิจกรรมสำคัญ คือ การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไป จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้า ได้แก่ การสัมภาษณ์ และการประเมิน และการสังเกต

4. การสะท้อนผล ดำเนินการดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนใน 2 ขั้นตอน คือ การสรุปความรู้ และการประเมินผลงานผู้เรียน ส่งผลให้ระดับความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่ยังไม่บรรลุผล โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การพัฒนาในวงรอบที่ 2

1. การวางแผน ดำเนินการ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

จากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลพบลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามกิจกรรม ในวงรอบที่ 1 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางส่วน ยังไม่พัฒนาได้เหมาะสม ในระดับมากทุกขั้นตอนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนในบางขั้นตอน ได้แก่ การสรุปความรู้ การประเมินผลงานผู้เรียน จึงควรที่จะมีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับมากทุกขั้นตอน และควรดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานต่อไป

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา

จากสภาพปัญหาที่สรุปได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงดำเนินการประชุมปรึกษาหารือกัน เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2568 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาพร้อมแนวทางหรือกลยุทธ์ เพื่อนำไปใช้ดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลพบลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามกิจกรรมในวงรอบที่ 1 โดยกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ พัฒนาในวงรอบที่ 2 คือ การนิเทศภายใน

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้นำข้อมูลสภาพปัญหาจากวงรอบที่ 1 มาดำเนินการ วางแผนแล้วร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลพบลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ดำเนินการดังนี้

การนิเทศภายในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริงโดยดำเนินการในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2568

3. การสังเกตผล

3.1 การนิเทศภายใน กิจกรรมการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสัมภาษณ์ความคิดเห็น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในระหว่างและภายหลังการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน แหล่งข้อมูลได้จากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างที่ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2568

3.2 การสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ

3.3 การสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ

4. การสะท้อนผล ดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในวงรอบที่ 2 ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหา 2) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า 3) การสรุปความรู้ 4) การประเมินผลงานผู้เรียน โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือการนิเทศภายใน โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) คิดเป็นร้อยละ 20.00 และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) คิดเป็นร้อยละ 82.00 และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) คิดเป็นร้อยละ 76.00 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน ยังมีข้อสงสัยที่ยังไม่ชัดเจนใน 2 ขั้นตอน คือ การสรุปความรู้ และการประเมินผลงานผู้เรียน ส่งผลให้ระดับความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่ยังไม่บรรลุผล โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 1 การประเมินการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
1. ศึกษาเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้	4	4	5	4	4
2. ศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน	4	4	5	4	4
3. กำหนดวัตถุประสงค์ที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์	4	3	5	4	4
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายร่วมกัน	4	4	4	3	4
5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4	4	5	4	4
6. ผู้สอนอำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า	5	4	5	4	4
7. ผู้เรียนสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่ได้รับ	5	5	4	5	4
8. ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าแบ่งหน้าที่ในการค้นคว้าหาข้อมูล	5	4	5	4	4
9. ผู้เรียนบันทึกการค้นคว้า	4	4	4	3	4
10. ผู้เรียนนำเสนอข้อปัญหาที่ต้องการแก้ไข	4	4	5	4	4
11. สรุปความรู้ใหม่ที่ได้ศึกษาค้นคว้ากับสมาชิกในกลุ่ม	4	4	3	3	3
12. ความรู้ใหม่ที่ได้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3	3	4	4	3
13. ผู้สอนแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่ได้	3	4	4	3	4
14. ความรู้ใหม่ที่ได้มาสามารถแก้ปัญหาตามที่กำหนดได้	4	4	3	3	3
15. ผู้สอนแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนหาข้อสรุปและอภิปรายร่วมกัน	3	3	4	4	3
16. วัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	3	3	4	3	3
17. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4	4	3	3	4
18. วัดและประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์	3	4	4	3	4
19. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม	3	3	4	3	3
20. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	3	3	4	3	3
$\bar{X}$	3.80	3.75	4.20	3.55	3.65
ระดับความสามารถ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79				
ระดับความสามารถเฉลี่ยรวม	มาก				

5.2 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ขั้นตอนการกำหนดปัญหา ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) คิดเป็นร้อยละ 93.60 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) คิดเป็นร้อยละ 96.20

ตารางที่ 2 การประเมินการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (วงรอบที่ 2)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
1. ศึกษาเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้	4	4	5	4	4
2. ศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน	4	4	5	4	4
3. กำหนดวัตถุประสงค์ที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์	4	4	5	4	4
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายร่วมกัน	4	4	4	4	4
5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	4	4	5	4	4
6. ผู้สอนอำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า	5	4	5	4	4
7. ผู้เรียนสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่ได้รับ	5	5	4	5	4
8. ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าแบ่งหน้าที่ในการค้นคว้าหาข้อมูล	5	4	5	4	4
9. ผู้เรียนบันทึกการค้นคว้า	4	4	4	4	4
10. ผู้เรียนนำเสนอข้อปัญหาที่ต้องการแก้ไข	4	4	5	4	4
11. สรุปความรู้ใหม่ที่ได้ศึกษาค้นคว้ากับสมาชิกในกลุ่ม	5	5	4	4	4
12. ความรู้ใหม่ที่ได้มา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4	4	5	5	4
13. ผู้สอนแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่ได้	4	5	5	4	5
14. ความรู้ใหม่ที่ได้มาสามารถแก้ปัญหาตามที่กำหนดได้	4	4	5	4	4
15. ผู้สอนแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนหาข้อสรุปและอภิปรายร่วมกัน	4	4	4	4	4
16. วัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	4	4	5	4	4

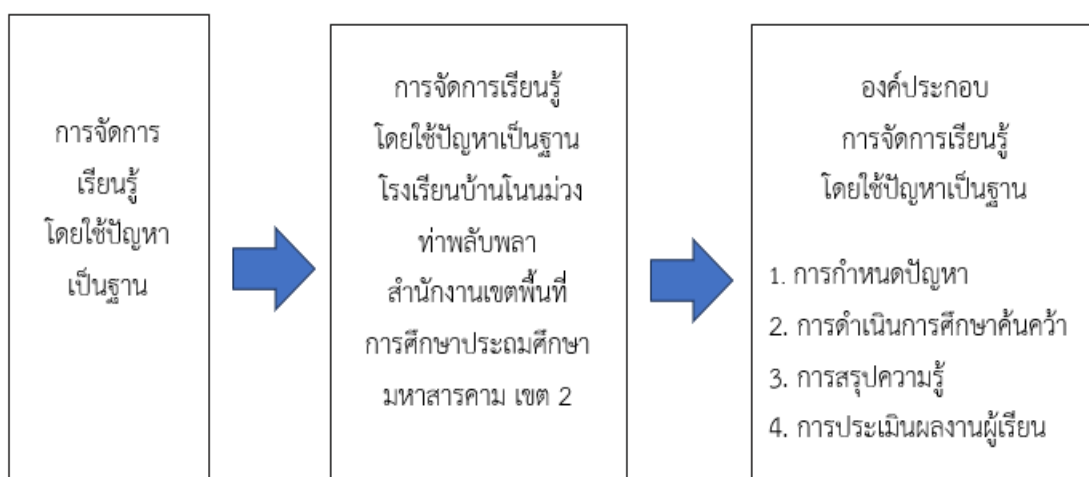
รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
17. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	5	5	4	4	4
18. วัดและประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์	4	4	4	4	4
19. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม	4	4	5	4	4
20. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	4	4	4	4	4
$\bar{X}$	4.25	4.20	4.60	4.10	4.05
ระดับความสามารถ	มาก	มาก	มากที่สุด	มาก	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24				
ระดับความสามารถเฉลี่ยรวม	มาก				

6. อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์วิธีในการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ (2568) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ญฐกร ดวงพระเกษ (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษาการศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าการศึกษา ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของนิภาพร สุธรรมวงศ์ (2565) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในด้านการจัดการ เรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยรวมหลังได้รับการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทวรรณ คงสีปาน (2567) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบร่วมมือกัน เชิงบูรณาการของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาล 5 เทศบาลเมืองปัตตานี พบว่าครูมี ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเชิงบูรณาการ ได้ตั้งผลการทดลองก่อน ดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยัง สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของลัดดาพร ศรีทองสุข (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่าหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของครูในโรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพลับพลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่

1) การกำหนดปัญหา หมายถึง ขั้นตอนที่ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดสถานการณ์ปัญหา ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เป็นการกำหนดขอบเขตว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างเพื่อนำไปสู่ความสนใจในการค้นหาคำตอบ

2) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้เรียนจะต้องดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการสร้างคำถามและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศจากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ศึกษามา ไปรายงานต่อกลุ่ม

3) การสรุปความรู้ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวบรวมความรู้และแนวคิดของกลุ่มและร่วมกันสังเคราะห์ความรู้ที่ได้มานั้นว่าเพียงพอที่จะแก้ปัญหาหรือไม่

4) การประเมินผลงานผู้เรียน หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้นำจัดระบบองค์ความรู้และนำเสนอเป็นผลงานในรูปแบบที่หลากหลาย โดยจะต้องประเมินทักษะด้านความรู้และทักษะทางด้านสังคม และนำข้อมูลหรือสารสนเทศใหม่ที่ได้นำอภิปราย วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาบรรจุหรือแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไว้ในหลักสูตรแกนกลาง เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8.1.2 ควรจัดอบรมครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพราะนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดโดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากและนักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

8.2.2 ควรมีการเผยแพร่ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปยังโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิควิธีหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น เพื่อเกิดความหลากหลายและเป็นแบบอย่างที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

8.3.2 ควรมีการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ. (2568). **การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ณัฐกร ดวงพระเกษ. (2564). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะนักศึกษาการศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ. 22(1). 1-16.
- ทิตินา แหมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวรรณ คงสีปาน. (2567). **การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบร่วมมือกัน เชิงบูรณาการของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาล 5 เทศบาลเมืองปัตตานี**. วารสารการบริหารและนิตเทศการศึกษา. 15(3). 67–86.

- นิภาพร สุธรรมวงศ์. (2565). การพัฒนาการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 4(3). 1-14.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2557). การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. มหาสารคาม :
อภิชาตการพิมพ์.
- โรงเรียนบ้านโนนม่วงท่าพล. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปี
การศึกษา 2566 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาสารคาม : โรงเรียนบ้านโนนม่วง
ท่าพล.
- ลัดดาพร ศรีทองสุข. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วารสารครุศาสตร์ปัญญา. 1(2). 47-60.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

**แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดบึงกาฬ***
**GUIDELINES FOR PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY MANAGEMENT
OF BAN KHLONG THIP SCHOOL, SO PHISAI DISTRICT
BUENG KAN PROVINCE**

ชญาณินิชญ์ เกลี้ยงเกล้า¹

Chayanit Kleangkla¹

โรงเรียนบ้านคลองทิพย์ จังหวัดบึงกาฬ¹

Banklongthip school, Bueng Kan Province¹

Email : wilailak372@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ 2) เพื่อปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดบึงกาฬ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 15 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI) และวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ ตามหลักการบริหารแบบ PDCA โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามหลักการบริหารแบบ PDCA โดยรวมมีค่า PNI = 0.10 ขั้นตอนที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) 3) แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน บ้านคลองทิพย์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดบึงกาฬ การบริหารกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ครอบคลุมกระบวนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ PDCA 1) ด้านการวางแผน (Plan) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ 2) ด้านการปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะกรรมการที่คอยกำกับ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และพัฒนาโครงสร้างการทำงานแบบกัลยาณมิตร

อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา
4) ด้านการปรับปรุง (Act) ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันสะท้อนผล การดำเนินงานและนำผลมา
ปรับปรุงเพื่อให้แผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; การเรียนรู้ทางวิชาชีพ; การบริหาร

ABSTRACT

This independent study examines the objectives are: 1) To study the current and desirable states of PLC management at Ban Khlong Thip School. 2) To identify key factors influencing PLC management at Ban Khlong Thip School. 3) To propose guidelines for managing the PLC at Ban Khlong Thip School, So Phisai District, Bueng Kan Province. The population consisted of one school administrator and 15 teachers and educational personnel. The purposive sampling group included one administrator, teachers, and educational personnel, totaling 10 participants. Data collection tools included a questionnaire and a focus group interview. The statistics used were mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI), and qualitative content analysis presented in narrative form.

The findings revealed that: 1) The current state of PLC management at Ban Khlong Thip School, based on the PDCA management cycle, was at a high level overall. The desirable state was also at a high level. The overall PNI value was 0.10. Among the PDCA steps, the highest PNI was in the Planning stage. 3) Guidelines for PLC management to enhance development, aligned with the PDCA cycle, included: Planning (Plan): Administrators and teachers jointly develop the PLC implementation plan by setting a shared vision, goals, and missions. Implementation (Do): Administrators and teachers act according to the shared vision, issue formal assignments for project leaders, and appoint committees to supervise and monitor activities continuously. Checking (Check): Administrators supervise, monitor, and evaluate the PLC, and foster a collegial working structure to support ongoing PLC development in the school. Improvement (Act): Administrators and teachers collaboratively reflect on the outcomes and use them to improve the PLC implementation plan for greater effectiveness.

Keywords : Guidelines for professional learning community management; Professional Learning Community; Administration

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและสร้างทักษะของบุคคลให้รู้จักดำเนินชีวิตอย่างสันติสุข มีพฤติกรรมใฝ่รู้ที่จะเป็นพลังปัญญาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยขัดเกลาให้คนละอายต่อบาป มีทักษะในการประกอบอาชีพ เคารพกฎหมาย รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชาติ ตลอดจน สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ อีกทั้งสามารถช่วยสร้างสรรค์ สังคมและพัฒนาประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของ การศึกษาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4) ในขณะเดียวกันการศึกษาก็มีความจำเป็นต่อชีวิตของบุคคลทุกเพศทุกวัยทุกช่วงอายุ เพราะบุคคลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน การศึกษามีความจำเป็น มากขึ้น เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคล (สุมาลี สังข์ศรี, 2556)

โรงเรียนบ้านคลองทิพย์ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2560 เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูและเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ มีการขับเคลื่อนดำเนินการกับครูทุกระดับชั้น ทั้งในรูปแบบกลุ่มสาระ และการบูรณาการกิจกรรมข้ามกลุ่มสาระ โดยกิจกรรมดังกล่าวดำเนินการภายใต้กระบวนการของวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) P = Plan (ขั้นตอนการวางแผน) เป็นขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลและกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงให้ชัดเจน ซึ่งการวางแผนจะช่วยให้กิจการสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน งบประมาณ และเวลา 2) D = Do (ขั้นตอนการปฏิบัติ) เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องมีการตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ เพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนการที่ได้วางไว้ 3) C = Check (ขั้นตอนการตรวจสอบ) เป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบว่า ในขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ แต่สิ่งสำคัญ ก็คือ ต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นประโยชน์ สำหรับขั้นตอนถัดไป 4) A = Action (ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (ศรศักดิ์ บัวผัด, 2554) โดยกระบวนการดำเนินงานจะต้องมีองค์ประกอบครบถ้วน ครอบคลุมในประเด็นการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมงานร่วมแรงใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาระบบการบริหารจัดการของการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ โดยศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหา รวมถึงเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมงานร่วมแรงใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

2.2 เพื่อปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

3.2 ทราบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

3.3 ได้แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ ในขั้นตอนนี้ได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอน จำนวน 10 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่ทำการสอน กลุ่มสาระที่สอนและประสบการณ์ในการสอน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย แบบสอบถามตอนที่ 2 การแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ)

2) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬในชั้นตอนนี้ได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลดิบในการประชุม การตีความและข้อเสนอแนะในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลจะใช้การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note- Baser Analysis) แล้วทำการสรุปสังเคราะห์ เป็นความเรียง เพื่อจัดทำเป็นแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม

3) ศึกษาแนวทางของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬในชั้นตอนนี้ได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือ ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลดิบในการประชุม การตีความและข้อเสนอแนะในส่วนของการวิเคราะห์และรายงาน ผลจะใช้การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note- Baser Analysis) แล้วทำการสรุปสังเคราะห์ เป็นความเรียง เพื่อจัดทำเป็นแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการบริหารแบบ PDCA อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ($\mu = 3.95$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการควบคุม (Act) ($\mu = 3.86$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านเวียงผางพบว่า ทั้ง 4 ขั้นตอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการบริหารแบบ PDCA อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขั้นตอนการวางแผน(Plan) ($\mu = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการควบคุม(Act) ($\mu = 4.22$)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมมีค่า PNI = 0.10 เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่าขั้นตอนที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) (PNI=0.11) รองลงมาคือด้านผู้นำ (Check) (PNI=0.11) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านเวียงผาง โดยรวมตามหลักการบริหารแบบ PDCA

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	การวางแผน (Plan)	3.95	0.56	มาก	4.37	0.28	มาก	0.11	1
2	การปฏิบัติ (Do)	3.92	0.55	มาก	4.35	0.26	มาก	0.08	4
3	การตรวจสอบ (Check)	3.91	0.54	มาก	4.27	0.31	มาก	0.11	2
4	การปรับปรุงแก้ไข (Act)	3.86	0.48	มาก	4.22	0.26	มาก	0.10	3
ภาพรวม		3.91	0.50	มาก	4.30	0.24	มาก	0.10	-

5.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬเหตุและปัจจัยหลักเกิดจากบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน (Man: M1)

1.1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนด และตัดสินใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการทางงานเพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2) ผู้บริหารสนับสนุนการทากิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเข้าร่วมสังเกตการปฏิบัติกิจกรรม และมีการสร้างแรงจูงใจแก่ครู แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่นำไปเป็นกระบวนการ พัฒนาคู ส่งผลให้ครูปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Money: M2)

2.1) กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนไม่ได้จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ทำให้ไม่ได้จัดสรรงบประมาณรองรับการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานของกิจกรรม

2.2) กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก หรือได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากหน่วยงานใด

3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Material: M3)

3.1) โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารและสถานที่ สำหรับการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ ห้องประชุมต่างๆ และห้องศูนย์การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ

3.2) ครูภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่ได้มาจากของคณะครูที่ได้การจัดสรรจากโครงการอื่นๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ

4) ด้านการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Management: M4)

4.1) ครูและบุคลากรมีการประชุมเพื่อวางแผนงานก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนทุกครั้ง

4.2) ผู้บริหารมีการตรวจสอบเอกสารที่เป็นผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

5.3 แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ การบริหารกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ครอบคลุมกระบวนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ PDCA พบว่า

1) ด้านการวางแผน (Plan) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของกิจกรรมในภาพรวม ของสถานศึกษา ควรมีการจัดทำโครงการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับ การดำเนินกิจกรรม ควรมีการวางแผนกำหนดบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรม และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทางานเพื่อคอยกำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน และแจ้งแก่คณะครูทุกคนให้ทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2) ด้านการปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะกรรมการที่คอยกำกับ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง คณะครูและบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย พันธกิจ และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมมือ ลงมือปฏิบัติและเข้าร่วมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

3) ด้านการตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารและครูร่วมกันตรวจสอบรายละเอียดในการดำเนินกิจกรรม ว่าตรงตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ควรส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีวิสัยทัศน์ มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คณะครูอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และพัฒนาโครงสร้างการทำงานแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง หากพบปัญหาควรร่วมกันหาสาเหตุและวางมาตรการในการแก้ไขต่อไป และตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม มีการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

4) ด้านการปรับปรุง (Act) ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงเพื่อให้แผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในมิติของกลุ่มย่อยและภาพรวมของสถานศึกษา คณะครูและบุคลากร ควรนำผลการประเมินที่ได้รับการสะท้อนผลมาพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงตนเองเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขับเคลื่อนไปในทิศทางที่กำหนดไว้ในแผนงานของสถานศึกษา จัดทายางานการดำเนินงานเพื่อบันทึกผลการจัดกิจกรรมของตนเอง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตนเอง ปรับเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนทีมในการทำงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ซึ่งการทำงานของแต่ละทีมย่อมจะมีความแตกต่างกัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบ เป็นต้น

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นประเด็นได้ ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านเวียงผาง เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพร สุขศรี (2565) พบว่าในแนวทางแนวนั้น ด้านการวางแผน (Plan) เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์

เป้าหมายร่วมกัน วางแผนออกแบบกิจกรรม จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำให้ชัด และเป็นขั้นตอนสำคัญในการเริ่มต้น เพื่อให้ PLC ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองพิทย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ เหตุและปัจจัยหลักเกิดจากบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) สรุปได้ ดังนี้

6.2.1 ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน (Man: M1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนด และตัดสินใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการทางงาน เพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้การสนับสนุนการทากิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเข้าร่วมสังเกต การปฏิบัติกิจกรรม และมีการสร้างแรงจูงใจแก่ครู แสดงให้เห็นถึงการที่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ นำมาใช้เป็นกระบวนการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร แสงตาโต (2566) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีค่า PNI ค่อนข้างสูง หมายถึง ครูและผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้อง มีบทบาทในการสร้างภาวะผู้นำร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน/กำหนดทิศทาง/ตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ PLC ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6.2.2 ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Money: M2) โรงเรียนควรจัดทำโครงการลงในแผนปฏิบัติการ และจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเพิ่มสภาพคล่องในการดำเนินกิจกรรม (PLC) ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เอกพงษ์ ดิษแสง (2565) ที่สรุปว่า ด้านงบประมาณสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ด้านงบประมาณนี้ก็ยังมีความต่ำกว่าด้านนโยบาย/แผน และพัฒนาครู บ่งชี้ว่ายังมีความต้องการให้พัฒนาเพิ่มขึ้นในเรื่องงบประมาณเพื่อให้ PLC ดำเนินกิจกรรมได้เต็มที่และต่อเนื่อง

6.2.3 ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Material: M3) โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารและสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ ห้องประชุมต่างๆ และห้องศูนย์การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ และควร มีการจัดสรรครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมให้เพียงพอต่อความต้องการของคณะครู ซึ่งสอดคล้องกับ เอกพงษ์ ดิษแสง (2565) ที่สรุปว่า ด้านงบประมาณสนับสนุนและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 4.08 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมองว่าสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก /วัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี แต่ยังมีความต้องการให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม PLC อย่างเต็มที่

6.2.4 ด้านการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Management: M4) ครูและบุคลากรมีการประชุม เพื่อวางแผนงานก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนทุกครั้ง ผู้บริหารมีการตรวจสอบเอกสารที่เป็นผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีงานจรรยาบรรณเข้ามาบ่อยครั้ง ทำให้ครูดำเนินกิจกรรมได้อย่างไม่ต่อเนื่อง การนิเทศการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่ง

สอดคล้องกับ วิจิรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ที่สรุปว่า รูปแบบนิเทศเช่นนี้มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับ มากที่สุด ทั้งในแง่การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และทำให้กิจกรรม NICET (นิเทศในสถานศึกษาที่ใช้ PLC) มีความต่อเนื่องมากขึ้น

6.3 แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอยะผิง จังหวัดบึงกาฬ การบริหารกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ครอบคลุมกระบวนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ PDCA พบว่า

6.3.1 ด้านการวางแผน (Plan) โรงเรียนต้องมีการวางแผนงาน กำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางให้สอดคล้องกับ เป้าหมายตามแผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาโดยกำหนด ภาพเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำข้อมูลของสถานศึกษา มาเป็นตัวกำหนดแผนการ ดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อ นำไปสู่การต่อยอด และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรมี กิจกรรมร่วมกันทุกคน เพื่อสร้างความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับ อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์ (2563) ที่สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างผู้บริหารและครูเป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ช่วย เสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.3.2 ด้านการปฏิบัติ (Do) สถานศึกษาต้องจัดโครงสร้างการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการให้ครูเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อน กำหนดแนวทาง วิสัยทัศน์ ฯลฯ ให้เป็นไปตามแผน และเป็นไปในทิศทาง เป้าหมายเดียวกัน มีการเคารพและรับฟังความคิดเห็น ของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการ กระบวนการ การจัดการเรียนการสอน ระดม ชุมความรู้ ความคิดในกลุ่มการทำงาน เป็นผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนให้คณะครูและ บุคลากร ในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) มีความเอื้ออาทรในการทำงาน และให้อิสระคณะครูและบุคลากร ในการสร้างสรรค์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ F. Grimm (2024) ที่สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยเสริมสร้างการสนทนาและการมีส่วนร่วมของครู ในการปรับปรุงการสอน โดยเน้นการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา

6.3.3 ด้านการตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ตรวจสอบ กำกับ และ ติดตามการดำเนินกิจกรรมของครู เพื่อส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้ทุกคน ดำเนินกิจกรรมตามปฏิทิน กำหนดการของสถานศึกษา หากระหว่างการนิเทศติดตามพบเจอปัญหาในการเนินกิจกรรม สามารถ หยิบยื่นความช่วยเหลือได้ อันแสดงถึงความเอาใจใส่ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทั้งเป็นการ เสริมแรง และสร้างขวัญ กำลังใจแก่คณะครูที่ดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้ครูกล้าคิด กล้าแสดง ความ คิดเห็นอย่างเหมาะสม และ มีความต้องการร่วมกิจกรรม การเข้ากลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่หลากหลายร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สอดคล้อง กับ Frida Grimm (2023) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มี

บทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาการสอน โดยการสนับสนุนและการติดตามจากผู้นำครูช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะการสอนของครูใน PLC

6.3.4 ด้านการปรับปรุง (Act) สถานศึกษาต้องมีทำสรุปข้อมูลการดำเนินงานเพื่อเป็นร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการบันทึกผลการจัดกิจกรรม มีการนำผล มาพัฒนาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการทำกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการทำงาน แบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ Rose Desy Nurkartika & Nani Hartini (2021) ที่สรุปว่า กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำของครูและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



จากโมเดลแนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านคลองทิพย์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบึงกาฬ แกนกลางเป็นวงจร PDCA: สะท้อนกระบวนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพองค์ประกอบสนับสนุน: ช่วยให้กิจกรรม PLC ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผลลัพธ์: ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพได้จริง ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด แนวคิด: โมเดลนี้เป็นการรวม วงจรคุณภาพ PDCA กับ โครงสร้างสนับสนุนและวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร เพื่อขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญสูง ดังนั้นหน่วยงานด้านการศึกษา ควรสนับสนุนการจัดทำกรอบนโยบายและแนวทางการวางแผนที่ชัดเจน สำหรับสถานศึกษา เพื่อสร้างมาตรฐานและการพัฒนาประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับโรงเรียน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์สูงสุด

8.2.2 ควรส่งเสริมให้มีการทำงานแบบกัลยาณมิตรและสร้างโครงสร้างสนับสนุนภายในชุมชน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความร่วมมือระหว่างครู และเกิดนวัตกรรมการบริหารที่สามารถต่อยอดสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาต่อเกี่ยวกับ แนวทางหรือกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา

8.3.2 ควรศึกษาหรือพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ของโรงเรียน เพื่อสร้างโมเดลหรือแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

8.3.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบ การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร และนวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างระบบบริหารงานของตนเอง และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

9. บรรณานุกรม

- วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศรศักดิ์ บัวผัด. (2554). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนพร้อมใช้หลักสูตร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 4(1). 103-127.
- ศิริพร แสงดาโต. (2566). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุมาลี สังข์ศรี. (2556). การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรรรณ สุขศรี. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกพงษ์ ดิษแสง. (2565). การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Grimm, F. (2023). Teacher leadership for teaching improvement in professional learning communities. *Professional Development in Education*. 50(6). 1135–1147.
- Nurkartika, R. D., & Hartini, N. (2021). The role of the professional learning community to develop teacher leadership. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 526. 274–277.

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1***
**PROGRAM TO ENHANCE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

ศรียุทธพร สอนคำจันทร์¹, สุธิตพงศ์ หกสุวรรณ²
Srisudaporn Sonkumchan¹, Suttipong Hoksuwan²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education Mahasarakham University^{1,2}
Email : 66010581060@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นและแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีความคิด

สร้างสรรค์นวัตกรรม ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 66 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

คำสำคัญ : โปรแกรม; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current and desirable conditions, the needs, and the guidelines for enhancing innovative leadership of school administrators, and 2) to develop and evaluate a program to enhance innovative leadership of school administrators under Kalasin Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 300 school administrators and teachers, obtained by stratified random sampling. Data were collected using rating scale questionnaire and semi-structured interviews. Statistics used in the analysis were mean, standard deviation, and the index of priority needs. Five experts, selected by purposive sampling, were engaged to evaluate the program using a suitability and feasibility assessment form.

The results showed that the current condition of innovative leadership of school administrators was at a moderate level, while the desirable condition was at the highest level. The needs were prioritized as follows: 1) innovative vision, 2) creating an innovative organizational climate, 3) leading change, and 4) innovative creativity. The developed program consisted of principles, objectives, content, development methods, and evaluation. The program contents were divided into 4 modules: innovative vision, creating an innovative organizational climate, leading change, and innovative creativity. The total duration of the program was 66 hours. The evaluation of the program indicated that both its appropriateness and feasibility were rated at the highest level.

Keywords : Program; Innovative Leadership; Enhancing Innovative Leadership

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โลกเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมในทศวรรษใหม่เป็นยุคของความเร็ว และความล้ำสมัยของเทคโนโลยีการสื่อสารความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการคมนาคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์สู่ยุคการสร้างนวัตกรรม โลกในคริสต์ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ที่มุ่งสร้างสมรรถนะขององค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากความรู้ได้กลายเป็นปัจจัยหลักในการผลิต และการแข่งขัน การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

จึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กร (พยัค วุฒิรงค์, 2557) กระทรวงศึกษาธิการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดทำโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งขยายผลนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่พื้นที่อื่น ๆ พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)

แนวคิด Thailand 4.0 เป็นนโยบายที่มุ่งขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษา (สุวิทย์ เหมอินทรีย์, 2559) การศึกษาจึงต้องมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นนักเรียน 4.0 มีทักษะคิดสร้างสรรค์และสามารถผลิตนวัตกรรมได้ (ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ, 2560) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เน้นการบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ (สศช., 2559) ทั้งนี้การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเป็นแบบ Transformative Learning ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2556) ภายใต้ต้นนโยบายการศึกษา 4.0 กระทรวงศึกษาธิการจึงพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน Weiss and Legrand (2011) อธิบายว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาที่ซับซ้อน พร้อมคิดค้นวิธีการใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ กุญชลี จงเจริญ (2561) ชี้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องอาศัยสมรรถนะ บุคลิกภาพ และการสร้างความไว้วางใจในทีม เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างคุณค่าเพิ่มแก่องค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีวิสัยทัศน์สู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามหลักสูตรและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (รายงานผลการดำเนินงานฯ, 2565) อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนในช่วงปี 2563–2565 มีแนวโน้มลดลงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (แผนปฏิบัติการฯ, 2567) สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาเชิงระบบ คิดค้นแนวทางใหม่ และขับเคลื่อนบุคลากรให้ร่วมกันสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เทียบเท่าระดับชาติและสากล

จากสภาพปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยมุ่งศึกษาข้อมูลและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารให้

สอดคล้องกับยุคนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม จากนั้นผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หลังจากนั้นนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปทั้ง 39 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันนี้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง

ฉบับเท่ากับ 0.985 เก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ตามคุณสมบัติที่มีการกำหนดไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ และผู้บริหารปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์กำหนด จำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1) สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นข้อมูลในการสร้างโปรแกรมฯ หลังจากนั้นสร้างโปรแกรมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) วิธีการพัฒนา (5) การวัดและประเมินผล

2) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป มีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ ที่สังกัดในระดับ สพป. ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัย

วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.13	1.01	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด	0.47	1
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.14	0.92	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด	0.46	2
3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.15	1.00	ปานกลาง	4.53	0.64	มากที่สุด	0.45	3
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.19	1.10	ปานกลาง	4.51	0.67	มากที่สุด	0.41	4
รวม	3.15	1.01	ปานกลาง	4.54	0.64	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ

5.2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ของผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 คน โดย

การเลือกแบบเจาะจง สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างประกอบการร่างโปรแกรม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1	
หลักการ	1. เป็นหลักการมุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร 2. เป็นหลักการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 3. เป็นหลักการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ 4. เป็นหลักการที่ใช้แนวทางการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน พัฒนาโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นหลัก ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนจากผู้อื่นและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 5. เป็นหลักการที่มุ่งยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนของสถานศึกษา ให้การพัฒนาผู้บริหารนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพ.กาฬสินธุ์ เขต 1
เนื้อหา	Module ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ของนวัตกรรมที่ชัดเจน และท้าทายสู่การปฏิบัติ 3) พัฒนาทักษะการเผยแพร่วิสัยทัศน์ Module ที่ 2 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 1) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) การพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ และการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย Module ที่ 3 การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย 1) เสริมสร้างทักษะการตัดสินใจ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1	
	Module ที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ 2) การพัฒนาแนวคิดให้เป็นรูปธรรม 3) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
วิธีการพัฒนา	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง คิดเป็น 70% 2. การเรียนรู้จากการศึกษาดูงานเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ คิดเป็น 20% และ 3. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม คิดเป็น 10%
การวัดและประเมินผล	1. ปฏิบัติตอบสนอง 2. การเรียนรู้ 3. พฤติกรรม 4. ผลลัพธ์

จากการดำเนินการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.73	0.48	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.90	0.25	มากที่สุด
รวม	4.75	0.48	มากที่สุด	4.78	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยรวมแล้วมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 จากศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด อีกทั้งยังมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างองค์ประกอบนี้มากที่สุด โดยข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจยังขาดทักษะการสื่อสาร ตลอดจนใช้วิธีการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ การตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว รวมถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นสูง (Hierarchy) เน้นการทำตามคำสั่ง หรือจากตัวบุคลากรเองที่มองว่าวิสัยทัศน์เป็นเรื่องไกลตัว ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจให้องค์กรแบบมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นเพียงกลไกบริหารให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรได้ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (sense of ownership) และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (motivation) ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Senge (2000) ที่ระบุว่าสถานศึกษาที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ยังกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้ง สภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต Peterson and Hicks (1996) ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยยกระดับแรงต่อต้านและส่งเสริมความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยั่งยืน

6.2 จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตา สอนสืบ (2565) และ รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งการวัดและการประเมินผลโปรแกรม สอดคล้องกับ Kirkpatrick (1998) กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็น

สิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด ในส่วนของเนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สำหรับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โปรแกรมนี้ได้ประยุกต์ใช้ หลักการ 70:20:10 ซึ่งแบ่งเป็น 70% การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 20% เป็นการศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 10% การเรียนรู้จากการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lombardo and Eichinger (1996) และ DuBrin (2013) ระบุว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ตรงมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาภาวะผู้นำมากกว่าการอบรมเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในสถานการณ์การทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้ง องค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้หลักการ 70 : 20 : 10 และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำยังมีส่วนที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ นามวงศ์ (2563) นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563) รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565) และ สุธิตา สอนสืบ (2565) แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนา มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นระบบ ออกแบบอย่างรอบคอบบนพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎีทางวิชาการ ตลอดจนผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเหมาะสมในเชิงบริบทการบริหารสถานศึกษา จึงเอื้อต่อการนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อการพัฒนาผู้นำ และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้

1) หลักการ

1.1) เป็นหลักการมุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.2) เป็นหลักการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ กำหนดทิศทางการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.3) เป็นหลักการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

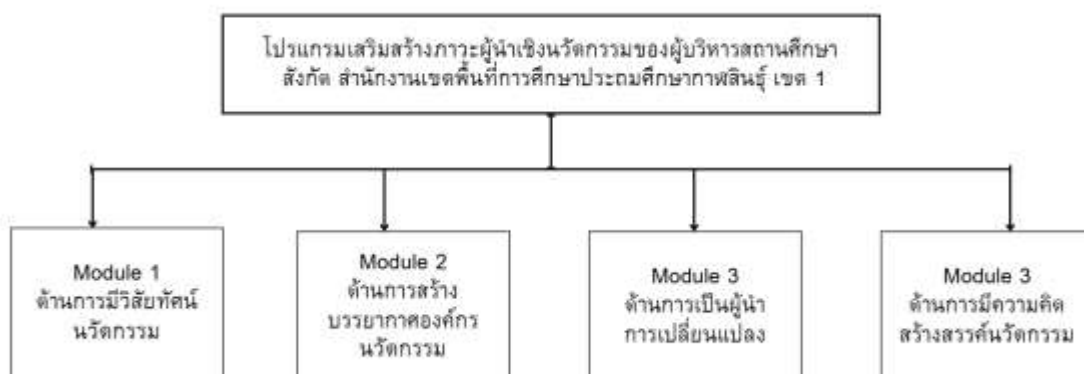
1.4) เป็นหลักการที่ใช้แนวทางการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน พัฒนาโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นหลัก ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนจากผู้อื่น และการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและทักษะอย่างยั่งยืน

1.5) เป็นหลักการที่มุ่งยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนของสถานศึกษา ให้การพัฒนาผู้บริหารนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของสถานศึกษาในระยะยาว

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3) เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่



ภาพที่ 1 เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่

4.1) ระยะที่ 1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%)

4.2) ระยะที่ 2 การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน เรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ (20%)

4.3) ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10%)

5) การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

5.1) ปฏิกริยาตอบสนอง Reaction

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรม รู้สึกอย่างไร กับการฝึกอบรม โดยเน้นไปที่ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม และการตอบสนองต่อเนื้อหา วิทยากร และสภาพแวดล้อม

5.2) การเรียนรู้ Learning

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้อะไรบ้าง จากการอบรม ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.3) พฤติกรรม Behavior

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานจริงหรือไม่ เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการอบรมสิ้นสุดลงแล้ว

5.4) ผลลัพธ์ Results

ระดับนี้ถือเป็นระดับสูงสุดและสำคัญที่สุด โดยจะวัดว่าการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมนั้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เขต ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ไปใช้ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรมีการพัฒนาระบบการประเมิน และติดตามผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม หลังจากการนำโปรแกรมไปใช้ ควรวัดผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น การวัดระดับความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากร การติดตามจำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน หรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้ ผลจากการประเมินนี้จะช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและตรงจุด

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีความกล้าเสี่ยง เนื่องจากปัจจุบันการขับเคลื่อนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีร่วมถึงความกล้าทำกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น

8.3.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). ด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จิระศักดิ์ นามวงศ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 7(2). 14-29.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พยัค วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2561). **พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2567. จาก <https://www.edusandbox.com>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2567). **แผนปฏิบัติการปี 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564)**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567. จาก www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). **แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0**. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567. จาก http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf

- DuBrin, A.J. (2013). **Principles of Leadership**. 7th ed. Southwestern : Cengage Learning.
- Kirkpatrick, L. A. (2005). **Attachment, Evolution, and the Psychology of Religion**.
New York & London : Guilford Press.
- Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996). **The Career Architect Development Planner**. Minneapolis : Lominger.
- Peterson, D. A., and Hicks, M. D. (1996). **Leader as Coach**. Harrow, Middlesex :
Personnel Decision.
- Senge, P.M. (2000). The academy as learning community : Contradiction in terms of
realizable future. **Leading academic change : Essential roles for
department chair**. 15. 275-300.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว***

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF SA KAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

เมธณี เทียงสูงเนิน¹, วิชญาพร พลเยี่ยม², รุ่งนภา รับศิริเจริญ³,
สุภาพร เพ็งภูงา⁴, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์⁵

Methanee Thiangsungnoen¹, Witchayaporn Ponyiam², Rungnapha Rubsiricharoen³,
Suphaporn Pengphunga⁴, Chanchai Wongsirasawa⁵

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์^{1,2,3,4,5}

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage^{1,2,3,4,5}

Email : rungnaphajaroen@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำนวน 346 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ทดสอบความเที่ยงด้วยความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว 2.1) ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 2.3) ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the level of transformational leadership among school administrators and 2) compare the transformational leadership of school administrators under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area. The sample group consisted of teachers under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area, resulting in a sample size of 346 individuals. Simple Random Sampling was employed to select the sample. The research instrument was a questionnaire administered to teachers, which demonstrated a reliability coefficient of 0.98. The statistics utilized for data analysis included the mean, standard deviation, t-test for independent samples, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), and Scheffé's method for post-hoc pair-wise comparisons.

The Research Findings 1) the overall level of transformational leadership among school administrators under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area was found to be at the highest level. When considering individual aspects, the transformational leadership of administrators concerning technology demonstrated the highest mean score. 2) The results of the comparison of transformational leadership among school administrators under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area revealed the following: 2.1) There was no statistically significant difference in the opinions of male and female teachers regarding the transformational leadership of school administrators at the .05 level. 2.2) Teachers with different years of work experience also showed no statistically significant difference in their opinions regarding the transformational leadership of school administrators at the .05 level. 2.3) Teachers working in schools of different sizes exhibited no statistically significant difference in their opinions regarding the level of transformational leadership among school administrators at the .05 level.

Keywords : Leadership; Transformational leadership; School administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่จะช่วยสร้างความเจริญให้แก่บุคคลและสังคม ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งจากภายในสถานศึกษา ให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว พร้อมทักษะในการบริหารจัดการใน

สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน การสร้างแรงบันดาลใจ และการตัดสินใจที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ กำหนดนโยบายของหน่วยงาน เป็นผู้ตัดสินใจนำแนวคิดใหม่มาใช้งานในการบริหารงาน และปฏิบัติงานราชการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่างๆเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อติเทพ เสงี่ยม (2565) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งผู้นำ ในการที่จะกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์กร มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จังหวัดสระแก้ว ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 139 ตอนพิเศษ 296 ง 20 ธันวาคม 2565 หน้า 8) กำหนดให้เป็นพื้นที่พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยพื้นที่นวัตกรรมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนรวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา (3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้วมีการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสถานศึกษานำร่องให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรสระแก้ว รักษ์สระแก้ว พัฒนาสระแก้ว

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

3.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว และนำไปใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำนวน 3,138 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการทดสอบความเที่ยงด้วยความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ที่ 0.98 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for independent samples) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.56	.46	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการทำงาน	4.55	.46	มากที่สุด
3. ด้านแรงบันดาลใจ	4.51	.52	มากที่สุด
4. ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง	4.53	.48	มากที่สุด
5. ด้านความร่วมมือ	4.57	.49	มากที่สุด
6. ด้านเทคโนโลยี	4.60	.46	มากที่สุด
รวม	4.55	.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาคือด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$) ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.53$) และด้านแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.51$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N=107)		หญิง (N=239)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.56	.44	4.56	.46	-.038	.970
2. ด้านกระบวนการทำงาน	4.53	.46	4.56	.46	-.669	.504
3. ด้านแรงบันดาลใจ	4.49	.51	4.53	.52	-.544	.587
4. ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง	4.53	.48	4.53	.47	-.138	.891
5. ด้านความร่วมมือ	4.54	.51	4.59	.49	-.870	.385
6. ด้านเทคโนโลยี	4.56	.49	4.62	.45	-1.11	.267
รวม	4.53	.44	4.56	.42	-.631	.529

จากตารางที่ 2 พบว่าในภาพรวมครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและเพศหญิงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ทำงาน								F	Sig.	คู่ที่ ต่าง กัน
	1-10 ปี (1) (N=268)		11-20 ปี (2) (N=55)		21-30 ปี (3) (N=19)		31-40 ปี (4) (N=4)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.56	.45	4.60	.47	4.47	.54	4.88	.25	.943	.420	-
2. ด้านกระบวนการทำงาน	4.55	.45	4.63	.48	4.37	.52	4.55	.41	1.522	.208	-
3. ด้านแรงบันดาลใจ	4.51	.50	4.60	.56	4.34	.59	4.33	.94	1.326	.266	-
4. ด้านการหยั่งราก ในการเปลี่ยนแปลง	4.35	.46	4.59	.50	4.45	.51	4.35	.91	.603	.613	-
5. ด้านความร่วมมือ	4.57	.48	4.64	.50	4.41	.54	4.45	.85	1.146	.331	-
6. ด้านเทคโนโลยี	4.58	.45	4.70	.51	4.55	.48	4.31	.90	1.535	.205	-
รวม	4.55	.42	4.62	.45	4.43	.45	4.48	.65	1.044	.373	-

จากตารางที่ 3 พบว่าในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานของครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ขนาดสถานศึกษา								F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
	เล็ก (1) (N=107)		กลาง (2) (N=205)		ใหญ่ (3) (N=30)		ใหญ่พิเศษ (4) (N=4)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.52	.46	4.61	.45	4.44	.45	4.08	.70	3.256	.022*	(2,4)
2. ด้านกระบวนการ ทำงาน	4.54	.44	4.57	.47	4.41	.45	4.55	.41	1.184	.316	-
3. ด้านแรงบันดาลใจ	4.48	.50	4.54	.54	4.48	.51	4.50	.43	.269	.848	-
4. ด้านการหยั่งราก ในการเปลี่ยนแปลง	4.47	.47	4.57	.48	4.52	.44	4.45	.57	1.020	.384	-
5. ด้านความร่วมมือ	4.58	.48	4.57	.51	4.57	.47	4.50	.50	.086	.968	-
6. ด้านเทคโนโลยี	4.58	.46	4.60	.48	4.66	.38	4.56	.72	.232	.874	-
รวม	4.53	.41	4.58	.44	4.51	.37	4.43	.52	.511	.675	-

จากตารางที่ 4 พบว่าในภาพรวมครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว แตกต่างกัน ด้านวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านกระบวนการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง ด้านความร่วมมือ และด้านเทคโนโลยี ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 การวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความร่วมมือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง และด้านแรงบันดาลใจตามลำดับ สอดคล้องกับ นฤเนตร เรืองไพศาล และทวีศิลป์ กุลนาคดล (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มองเห็นถึงโอกาสที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ปรับตัว รับมือภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา สร้างเครือข่าย สร้างแรงขับเคลื่อนสำคัญเพื่อประสานการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สัญญา โสภณ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขต การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษาต่อครูและนักเรียน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ด้านมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยี มีการสนับสนุน ส่งเสริมและการช่วยเหลือการพัฒนาวิชาชีพ ทางด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพและสร้างโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีพฤติกรรมให้เห็นว่ามีความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยี มีการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน โดยใช้ห้องเรียนแห่งคุณภาพ (DLIT Classroom) ด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน มีการใช้เทคโนโลยีในระบบธุรการ และปฏิบัติการในสถานศึกษา และด้านสังคม จริยธรรมและกฎหมายใน การใช้เทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี มีการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

6.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว 2.1) ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและเพศหญิงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง ด้านความร่วมมือ และด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณการศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานของครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสระแก้ว ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง ด้านความร่วมมือ และด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ รัตนารณ จันท์ปิง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งเพศชายและหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้มีการศึกษา มีความสามารถ เข้าใจถึง บทบาทและหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาฝึกอบรมต่าง ๆ และตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาทำให้มีวุฒิภาวะและความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และ 2.3) ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสระแก้ว แตกต่างกัน ด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนด้านกระบวนการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง ด้านความร่วมมือ และด้านเทคโนโลยี ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสระแก้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เก็กจนก พลวงศ์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สักระห่อออกมาในรูปแบบโมเดลหลักของ โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมี ด้านเทคโนโลยี ด้านความร่วมมือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง และด้านแรงบันดาลใจโดยด้านเทคโนโลยีได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็นว่าในบริบทปัจจุบัน ผู้นำที่เน้นการใช้และส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ด้านความร่วมมือ ได้รับค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองซึ่งสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการการสร้างเครือข่ายและความสามัคคีในการดำเนินงาน และมีองค์ประกอบด้าน

อื่นๆ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการหยั่งรากในการเปลี่ยนแปลง และด้านแรงบันดาลใจ ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีได้รับการประเมินสูงสุด ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน

8.1.2 ส่งเสริมความร่วมมือในทีมงานและกับชุมชน การสร้างความร่วมมือที่ดีเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง และชุมชนในท้องถิ่น

8.1.3 เน้นพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างมีเป้าหมายและชัดเจน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างวิสัยทัศน์การบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

8.1.4 กระตุ้นแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การยกย่องเชิดชูผลงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเปิดกว้างสำหรับการเปลี่ยนแปลง

8.1.5 พัฒนาและยึดมั่นในกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและยั่งยืน ควรออกแบบและสื่อสารกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร การเรียนการสอน และการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา

8.2.2 การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย โดยจัดกิจกรรมที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการประสานงานและเป็นพลังสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

8.2.3 การเน้นพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ ที่ยังมีความแตกต่างทางความคิดเห็นในด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการอบรมหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์การบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

8.2.4 การกระตุ้นแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การยกย่องเชิดชูผลงาน และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเปิดกว้างสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักและร่วมมือในการพัฒนา

8.2.5 การพัฒนากระบวนการทำงานที่ยั่งยืน ออกแบบและสื่อสารกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและตรงจุด

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยขยายผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (อ้างอิงจากงานวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ที่พบความสัมพันธ์) ทำการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงผสมเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

9. บรรณานุกรม

- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤเนตร เรืองไพศาล และทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มศว. 21(40). 205-219.

- รัตนารณ จันท์ปิง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สัญญา โสภิน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561**. บริษัท 21 เซนจูรี จำกัด.
- อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

**การพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย
ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4***
**DEVELOPMENT OF COOPERATIVE LEARNING MANAGEMENT USING STAD
TECHNIQUE COMBINED WITH MULTIMEDIA TO ENHANCE LEARNING
ACHIEVEMENT IN SCIENCE FOR GRADE 4 STUDENTS**

ณัฐยา โมกขรัตน์¹, ธัญญลักษณ์ เขจรภักดิ์², ภูษิต บุญทองเถิง³
Natthaya Mokkharat¹, Thanyaluck Khechornphak², Phoosit Boonthongtherng³
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Mahasarakham Rajabhat University^{1,2,3}
Email : nus_nanami@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านหนองคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบยกลกลุ่ม เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้เทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนมีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.89/85.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อยู่ที่ 80/80 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD; สื่อมัลติมีเดีย; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the effectiveness of cooperative learning group using STAD technique with multimedia to promote science learning achievement of Grade 4 students according to the criteria of 80/80, 2) compare the academic achievement of students before and after learning, and 3) study the students' satisfaction with cooperative learning group using STAD technique with multimedia. The sample consisted of Grade 4 students of Ban Nong Khu School, Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 1, Semester 2, Academic Year 2024, 1 classroom, totaling 18 students, who were selected by cluster random sampling. The research instruments were 1) STAD technique learning plan with multimedia, 2) achievement test with the reliability value of the whole version equal to 0.95, and 3) satisfaction questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and one-group t-test.

The research results found that 1) the learning activities of the STAD cooperative group together with multimedia that promoted the students' science learning achievement were effective at 83.89/85.28, which was higher than the specified criteria of 80/80. 2) Students who received the learning activities of the STAD cooperative group together with multimedia had higher learning achievement after learning than before learning with statistical significance at the .05 level. And 3) Students were satisfied with the learning activities of the STAD cooperative group together with multimedia at the highest level overall.

Keywords : STAD Cooperative Learning Group Management; Multimedia; Academic Achievement

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

วิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนามนุษยชาติ ช่วยในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและโลกของเรา รวมถึงเป็นรากฐานในการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ส่งเสริมทักษะการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (National Academy of Sciences, 2019)

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มุ่งหวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนมากที่สุด จึงได้จัดทำตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ขึ้นเพื่อให้สามารถนำความรู้นี้ไปใช้ในการดำรงชีวิตหรือศึกษาต่อในวิชาชีพที่ต้องใช้วิทยาศาสตร์ได้ โดยจัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาแต่ละสาระในแต่ละระดับชั้นให้มีการเชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการเรียนรู้

และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์วิจารณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้แก่ สาระที่ 1 วิทยาศาสตร์ชีวภาพ มาตรฐาน ว 1.2 เข้าใจสมบัติของสิ่งมีชีวิต หน่วยพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต การลำเลียงสารผ่านเซลล์ ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง และหน้าที่ของระบบต่าง ๆ ของสัตว์และมนุษย์ที่ทำงานสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง และหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของพืชที่ทำงานสัมพันธ์กันรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มาตรฐาน ว 1.3 เข้าใจกระบวนการและความสำคัญของการถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรม สารพันธุกรรม การเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรมที่มีผลต่อสิ่งมีชีวิต ความหลากหลายทางชีวภาพและวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ สาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ มาตรฐาน ว 2.1 เข้าใจสมบัติของสสาร องค์ประกอบของสสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมบัติของสสารกับโครงสร้างและแรงยึดเหนี่ยวระหว่างอนุภาค หลักและธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงสถานะของสสาร การเกิดสารละลาย และการเกิดปฏิกิริยาเคมี มาตรฐาน ว 2.2 เข้าใจธรรมชาติของแรงในชีวิตประจำวัน ผลของแรงที่กระทำต่อวัตถุ ลักษณะการเคลื่อนที่แบบต่าง ๆ ของวัตถุ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มาตรฐาน ว 2.3 เข้าใจความหมายของพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการถ่ายโอนพลังงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสสารและพลังงาน พลังงานในชีวิตประจำวัน ธรรมชาติของคลื่น ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเสียง แสง และคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ สาระที่ 3 วิทยาศาสตร์โลก และอวกาศมาตรฐาน ว 3.1 เข้าใจองค์ประกอบ ลักษณะกระบวนการเกิด และวิวัฒนาการของเอกภพ กาแล็กซี ดาวฤกษ์ และระบบสุริยะ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ภายในระบบสุริยะที่ส่งผลต่อสิ่งมีชีวิตและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอวกาศ มาตรฐาน ว 3.2 เข้าใจองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของระบบโลก กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในโลกและบนผิวโลก ธรณีพิบัติภัย กระบวนการเปลี่ยนแปลงลมฟ้าอากาศและภูมิอากาศโลกรวมทั้งผลต่อสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม สาระที่ 4 เทคโนโลยี มาตรฐาน ว 4.1 เข้าใจแนวคิดหลักของเทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใช้ความรู้และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม มาตรฐาน ว 4.2 เข้าใจและใช้แนวคิดเชิงคำนวณในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ การทำงาน และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทัน และมีจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) เป็นการทดสอบความรู้ ความคิดรวบยอดตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีการทดสอบ 4 วิชา ได้แก่ วิชา ภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2567) จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาวิทยาศาสตร์ 3 ปีซ้อนหลัง ปีการศึกษา 2564, 2565 และ 2566 ในระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 34.31, 39.34, 40.75 ตามลำดับ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) , 2564, 2565 และ 2566)

จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแขวงนาง
หนองปลิง โรงเรียนบ้านหนองคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ระดับ
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาวิทยาศาสตร์ ในระยะ 2 ปีย้อนหลัง คือ ปีการศึกษา 2565 และ 2566
ในระดับโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 38.98 และ 37.60 ตามลำดับ (โรงเรียนบ้านหนองคู, 2566)
ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปีการศึกษา 2565 - 2566 ผลการทดสอบวิชาวิทยาศาสตร์ระดับโรงเรียน มีคะแนน
ต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้ยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
ประจำปีการศึกษา 2564, 2565 และ 2566 คือ 60.00, 70.33 และ 76.00 มีค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง
อยู่ที่ร้อยละ 68.78 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดที่ระดับร้อยละ 75 (โรงเรียนบ้านหนองคู, 2566)
เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนส่วนหนึ่ง
ยังใช้วิธีการสอนที่เน้นเป็นการบรรยายและการท่องจำตามหนังสือเรียนมากกว่าการให้นักเรียน
ได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตัวเอง บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนส่วนใหญ่จึงเป็น
ลักษณะที่นักเรียนนั่งฟังครูและท่องจำเนื้อหาที่เรียนมากกว่าวิธีอื่น กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง
นักเรียนยังมีน้อย ส่วนใหญ่ยังเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้รายบุคคล และการแข่งขันกันวัดผล
การเรียนรู้ท้ายบทเพื่อวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งจะมีทั้งผลผ่านและไม่ผ่าน
ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนในภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ขาดการปฏิสัมพันธ์กันขาดการพูดคุยถกเถียง
วิเคราะห์ข้อมูลระหว่าง นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู ขาดการช่วยเหลือกันในการทำ ความเข้าใจ
บทเรียน วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน อภิปรายแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ
เพื่อให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิด การสร้างความรู้ด้วยตนเอง เกิดเป็นการเข้าใจความทรงจำระยะ
ยาว ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริงได้ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้นักเรียนเกิดความเบื่อ
หน่ายต่อการเรียนวิทยาศาสตร์และคิดว่าเป็นเรื่องยากต่อการทำความเข้าใจ

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาและได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา
ดังกล่าว จึงเลือกการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีหลากหลาย
เทคนิค โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิคการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ นักเรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้และ
เกื้อหนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เทคนิควิธีการที่น่าสนใจ คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม
กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD (Student Teams Achievement Divisions) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้
ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแต่ละคนในกลุ่มจะมีบทบาท
หน้าที่ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปราย และการให้
คำอธิบายแก่กัน ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกและเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้
STAD ยังส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันภายในกลุ่มและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพราะ
การประเมินผลจะพิจารณาจากความสำเร็จของสมาชิกในกลุ่มอย่างเท่าเทียม (ชูศรี วงศ์สวัสดิ์,
2560) เมื่อนำเทคนิค STAD บูรณาการร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้
มากยิ่งขึ้น โดยสื่อมัลติมีเดียมีจุดเด่นในด้านการนำเสนอข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งภาพ เสียง วิดีโอ และ
แอนิเมชัน ซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นและจดจำได้ยาวนานขึ้น
 อีกทั้งยังสามารถใช้บทวนเนื้อหาที่ย้อนหลังได้ด้วยตนเอง (ปิยาภรณ์ น้ำขุนทด, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของเนื้อหา และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ทำให้นักเรียนช่วยเหลือกันในขณะที่เรียน ซักถามปัญหากันอย่างอิสระ คนเก่งสามารถอธิบายให้เพื่อนในกลุ่มได้ เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อเจตคติทางวิทยาศาสตร์ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มาประยุกต์ร่วมกันเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาการสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้น กระตือรือร้นต่อการเรียน ช่วยสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในอนาคได้อย่างเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน
- 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

3. สมมุติฐานการวิจัย

- 3.1 นักเรียนที่ได้รับการจัดโดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

- 4.1 นักเรียนได้แนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.2 ครูผู้สอนมีแนวทางส่งเสริมและกิจกรรมกลุ่มแก่นักเรียนในรายวิชาอื่นๆ หรือระดับชั้นอื่น ๆ
- 4.3 ผู้ปกครองผู้เรียนสามารถนำสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียนช่วยผู้เรียนเมื่อเกิดข้อสงสัยย้อนหลัง เกิดช่วงเวลาแห่งครอบครัว เกิดความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว
- 4.4 ผู้บริหารรับรู้รับทราบถึงผลลัพธ์จากแนววิธีการสอนวิทยาศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เพื่อพิจารณาใช้เป็นหนึ่งในตัวเลือกแนวทางการสอนที่จะส่งเสริมให้กับบุคคลได้บังคับบัญชาต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ดำเนินการทดลองตามแบบวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่าง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการทดลอง (Randomized Control Group Pretest Posttest Design)

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัยแบบ Randomized Control Group Pretest Posttest Design

กลุ่ม	การทดสอบก่อนเรียน (Pretest)	ทดลอง	การทดสอบหลังเรียน (Posttest)
ตัวอย่าง	O ₁	X	O ₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

X แผน การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

O₁ แผน การเก็บรวบรวมข้อมูล/การทดสอบก่อนเรียน Pretest

O₂ แผน การเก็บรวบรวมข้อมูล/การทดสอบหลังเรียน Posttest

มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แวงนางหนองปลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแก่น้อย 2) โรงเรียนหนองแวง 3) โรงเรียนหนองปลิง 4) โรงเรียนหนองคู 5) โรงเรียนดงน้อย 6) โรงเรียนร่วมใจ และ 7) โรงเรียนจำนัถ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 ห้องเรียน จำนวน 71 คน ที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านหนองคู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบยักกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 วัสดุและสสาร จำนวน 12 แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 2) ปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สร้างขึ้น 4) ดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มตัวอย่างเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จนครบทุกแผน ใช้เวลารวม 12 ชั่วโมง 5) ดำเนินการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน (Posttest) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน 18 ชุด 6) ดำเนินการวัดความพึงพอใจของนักเรียนโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย โดยใช้แบบสอบถาม

จำนวน 18 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1.1) การหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ (1) วิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) (2) วิเคราะห์หาค่าความยากเป็นรายข้อของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) ของข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (4) วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตรของโลเวทท์ (Lovett) 1.2) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่ (1) วิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา IC (Index of Congruence) (2) วิเคราะห์หาค่าคุณภาพรายข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) (3) หาคุณภาพแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค 1.3) สถิติที่ใช้หาคุณภาพนวัตกรรม ได้แก่ (1) วิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) (2) เกณฑ์ประสิทธิภาพของนวัตกรรม (E_1/E_2) โดยวิธีของ Goodman, Fretcher and Schneider 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 2.1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (1) ค่าร้อยละ (2) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (3) วิเคราะห์หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 3.1) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยการทดสอบที (t-test Dependent Sample)

6. ผลการวิจัย

6.1 การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ที่ส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ตารางที่ 2 การหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ที่ส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	$\bar{X}$	ร้อยละ
ระหว่างเรียน (E_1)	18	60	1080	50.33	83.89
หลังเรียน (E_2)		20	360	17.06	85.28

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (E_1/ E_2) อยู่ที่ 83.89/85.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อยู่ที่ 80/80

6.2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	df	t (คำนวณ)
ก่อนเรียน	18	20	11.33	1.78	17	22.60
หลังเรียน			17.06	1.11		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 22.60 ซึ่งสูงกว่าค่า tวิกฤติที่เท่ากับ 1.7396 (df. 17, α 0.05) กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดกิจกรรมมีขั้นตอนชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.72	0.46	มากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมช่วยกระตุ้นความสนใจได้ดี	4.78	0.43	มากที่สุด
3. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในกลุ่มช่วยส่งเสริมการเรียนรู้	4.89	0.32	มากที่สุด
4. กระบวนการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่	4.94	0.24	มากที่สุด
5. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น	4.83	0.38	มากที่สุด
6. นักเรียนรู้สึกสนุกและมีความสุขในการเรียนมากขึ้น	4.94	0.24	มากที่สุด
7. การทำงานร่วมกับเพื่อนช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้	4.78	0.43	มากที่สุด
8. สื่อการเรียนรู้มีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	4.94	0.24	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. เนื้อหาในสื่อการเรียนรู้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย สอดคล้องตามบทเรียน	4.94	0.24	มากที่สุด
10. กิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น	4.72	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.85	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนแบบการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนักเรียนมีระดับความพึงพอใจสูงสุด ดังนี้ กระบวนการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.24) นักเรียนรู้สึกสนุกและมีความสุขในการเรียนมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.24) สื่อการเรียนรู้มีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.24) และเนื้อหาในสื่อการเรียนรู้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย สอดคล้องตามบทเรียน ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.24) เท่ากัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 โดยมีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 83.89/85.28 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากมาจากการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นผ่านการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประเมินว่าอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดในทุกแผนการสอน ดังนั้น การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จึงทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพในการสร้างองค์ความรู้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนตามหลัก เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ พิชราภรณ์ ไชยเป้า (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง การถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรม โดยการจัดการเรียนรู้เทคนิค STAD ร่วมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.20/80.52 ซึ่งสะท้อนว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

7.2 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาความรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา กิจกรรม และการพิจารณาความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้แผนการสอนมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติวุฒิ กิตติวุฒิไกร และสมมรง สิทธิ (2564) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง วัสดุรอบตัว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบก่อนเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สามารถพัฒนาทั้งความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.34) ทั้งนี้เนื่องมาจากการสอนร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ ผาโถ (2566) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเรียงสับเปลี่ยนเชิงเส้นของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบนิรนัย พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.78)

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การนำเสนอสิ่งที่ต้องเรียน (Class Presentation) 2) การทำงานเป็นกลุ่ม (Teams) 3) การทดสอบย่อย (Quizzes) 4) คะแนนพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคน (Individual Improvement Score) 5) การรับรองผลงานของกลุ่ม (Team Recognition) สามารถแสดงเป็นภาพ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับสื่อดิจิทัล ที่ส่งเสริมความสามารถด้านการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

9.1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ให้บูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 การจะนำการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนเนื่องจากมีหลายขั้นตอน

9.2.2 การเลือกใช้สื่อมัลติมีเดียและการสอนแบบ STAD ต้องให้เหมาะสมกับวัยนักเรียน และสอดคล้องตามบริบทของโรงเรียน

9.2.3 ควรคำนึงถึงข้อจำกัดของบริบทโรงเรียน เช่น อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ไฟฟ้าเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรเพิ่มอุปกรณ์ชุดฝึกปฏิบัติจริง ในขณะทำการสอนด้วยการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะ เกิดการจดจำด้วยร่างกาย เกิดความสนุกต่อบทเรียน เกิดการสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์เพิ่มอีกด้วย

9.3.2 ควรสร้างการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในชั้นเรียนอื่น ๆ หรือกลุ่มสาระอื่น ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ดนตรี ภาษาไทย เป็นต้น

10. บรรณานุกรม

- กิตติวุฒิ กิตติวุฒิไกร และสมมรณ สิทธิ. (2564). การศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง วัสดุรอบตัว โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(7). 263-271.
- ชูศรี วงศ์สวัสดิ์. (2560). การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยาภรณ์ น้ำขุนทด. (2561). การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ Student Team Achievement Division (STAD). สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2567. จาก <https://045piyaphon naemkhun thod.blogspot.com/2018/08/studentteam-achievement-division-stad.html>
- พรทิพย์ ผาไต้. (2566). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเรียงสับเปลี่ยนเชิงเส้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STADร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบนิรนัย. *วารสารครุทรรศน์ (Online) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 3(1). 55-68.

- พัชรภรณ์ ไชยบัว. (2565). การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง การถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรมโดยการจัดการเรียนรู้เทคนิคร่วมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 16(3). 88-100.
- โรงเรียนบ้านหนองคู. (2564). **โรงเรียนบ้านหนองคู**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2567. จาก data.bopp-obec.info
- โรงเรียนบ้านหนองคู. (2566). **ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564 – 2566 โรงเรียนบ้านหนองคู**. มหาสารคาม : โรงเรียนบ้านหนองคู.
- โรงเรียนบ้านหนองคู. (2566). **ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. มหาสารคาม : โรงเรียนบ้านหนองคู.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). **บทสรุปผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2567. จาก <https://www.niets.or.th/th/>
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). **สอบถามค่าสถิติพื้นฐานทั่วประเทศ (ทุกระดับ)**. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2567. จาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- National Academy of Sciences. (2019). **Science and Engineering for Grades 6-12. In B. Moulding, Investigation and Design**. Washington DC : The National Academies Press.

**การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์
ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหา
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4***

**DEVELOPMENT OF A CONSTRUCTIVIST-BASED INSTRUCTIONAL MODEL
INTEGRATED WITH PROBLEM-BASED LEARNING TO ENHANCE
PROBLEM-SOLVING ABILITY OF GRADE 4 STUDENTS**

หอมจันทร์ แสงเสดาะ¹

Homjan Sangsador¹

โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด¹

Wat Buraphaphiram Municipal School, Roi-Et Municipality, Roi-Et Province¹

Email : Homjan302522@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 2) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหา 3) ทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และ 4) ประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบประเมินคุณภาพ และ 4) แบบทดสอบ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าทดสอบค่าที (t-test) ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก 3) คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์; การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน; รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ABSTRACT

This study aimed 1) to examine the current problems in instructional management and the essential competencies of Grade 4 students, 2) to develop an instructional model based on constructivism integrated with problem-based learning to enhance problem-solving abilities, 3) to implement the developed instructional model, and 4) to evaluate the effectiveness of the model. The target group consisted of 22 Grade 4 students enrolled in the 2024 academic year at Wat Buraphaphiram Municipal School. The research instruments included 1) lesson plans, 2) a questionnaire, 3) a quality assessment form, and (4) achievement and problem-solving tests. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1. The overall condition of instructional problems and essential student competencies of Grade 4 students was at a high level. 2. Experts' opinions on the instructional model integrating constructivism and problem-based learning for promoting problem-solving ability at a high level. 3. Post-test scores of students' problem-solving abilities were significantly higher than pre-test scores at the .05 level. 4. Post-test learning achievement scores were significantly higher than pre-test scores at the .05 level. 5. Students' overall satisfaction with the constructivist and problem-based learning integrated instructional model was at the highest level.

Keywords : Constructivist Learning Management; Problem-Based Learning; Constructivist-Based Instructional Model Integrated with Problem-Based Learning

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตรา 22 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และ มาตรา 22 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การ

วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและการออกแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ คือ (1) ความสามารถในการสื่อสาร (2) ความสามารถในการคิด (3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและ (5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ในส่วนของการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงคำนวณ การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดประกอบด้วย 2 มาตรฐาน 5 ชีวคือ มาตรฐาน ว 4.1 เข้าใจแนวคิดหลักของเทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ใช้ความรู้และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิต สังคมและสิ่งแวดล้อม และมาตรฐาน ว 4.2 เข้าใจและใช้แนวคิดเชิงคำนวณในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ การทำงานและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันและมีจริยธรรมจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กล่าวมา ประกอบกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่ม

สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วยทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก(Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวการพัฒนาทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) และการส่งเสริมความสามารถในการคิดนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กระบวนการคิดเป็นภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาเพื่อเลือกตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างเข้มแข็ง การคิดแก้ปัญหาเป็นความสามารถทางสมองในการคลี่คลายหรือจัดสถานะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้นกับบุคคลด้วยการพยายามปรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดที่มุ่งไปที่ความเข้าใจเหตุผลและผลของปัญหา การแก้ปัญหาให้ได้ผลจะต้องหาต้นเหตุของปัญหานั้นและจัดที่เหตุ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการที่เหมาะสม เมื่อได้วิธีการที่น่าจะดีที่สุดแล้วก็ต้องวางแผนดำเนินการแก้ปัญหานั้นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนและลงมือทำตามแผนนั้น เก็บและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ปรับปรุงจนเป็นผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ในการสอนคิดแก้ปัญหาครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ พัฒนาการทางสติปัญญาและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาสู่การกำหนดเนื้อหาและวิธีการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน โดยครูจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังที่เพียเจต์ (Piaget, 1952) และ บรูเนอร์ (Bruner, 1966) มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการพัฒนาศติปัญญานั้นควรให้เด็กเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง การคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดอย่างมีระบบและมีขั้นตอน ดังที่ Weir (1974 : 19) กล่าวถึง ขั้นตอนการแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไว้ 4 ขั้นตอนคือ (1) ขั้นระบุปัญหา (2) ขั้นวิเคราะห์ปัญหาหรือขั้นค้นหาสาเหตุ (3) ขั้นเสนอวิธีการแก้ปัญหา และ (4) ขั้นตรวจสอบผลลัพธ์ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาจึงนับเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายสำคัญของการศึกษาและเป็นหนึ่งสมรรถนะที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของผู้เรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้(construct) ความรู้เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่พบเห็น(สิ่งที่เรียนรู้ใหม่)กับความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ โดยพยายามนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และประสบการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structure) หรือที่เรียกว่า Schema ซึ่งโครงสร้างทางปัญญาของแต่ละบุคคลจะพัฒนาโดยผ่านกระบวนการดูดซึม(Assimilation) ซึ่งเป็นการนำสิ่งแวดลอมภายนอกหรือความรู้ใหม่เข้ามาไว้ในโครงสร้างทางปัญญาของตนเองในการรับสิ่งแวดลอมหรือความรู้ใหม่ โดยการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของตนเอง เพื่อให้โครงสร้างทางปัญญาของแต่ละบุคคลเข้าสู่สภาพสมดุล(Equilibrium) หรือเกิดการเรียนรู้ขึ้น (สมปอง ศรีภิรมย์, 2549) การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญาจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีทำที่แตกต่างกันและทำการสำรวจความเป็นนัยทั่วไปของวิธีทำนั้น ๆ นำประสบการณ์ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาใช้ในการแก้ปัญหา นำโครงสร้างทางปัญญาที่สร้างขึ้นไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ดังนั้น แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) จึงเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการเชื่อมโยงประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่มีอยู่กับประสบการณ์ที่พบเห็นหรือสิ่งที่เรียนรู้ใหม่แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ประกอบกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมติฐาน สาเหตุและกลไกของการเกิดปัญหา รวมถึงการค้นคว้าความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไปซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อแนวคิด constructivism โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหาผ่านกระบวนการคิดและสะท้อนกลับเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในกลุ่ม เน้นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่บนฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีมาก่อน ดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2551) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริงหรือผู้สอนอาจจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญกับปัญหาและกระบวนการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในปัญหานั้นอย่างชัดเจนได้ เห็นทางเลือกและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหานั้น รวมทั้งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ เกิดทักษะกระบวนการคิดและกระบวนการแก้ปัญหาต่าง ๆ

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิรามพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการคิดและการแก้ปัญหา ซึ่งเห็นได้จากเมื่อครูสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจากสถานการณ์ตัวอย่าง นักเรียนไม่สามารถอธิบายถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ ประกอบกับผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการเรียนรู้ มุ่งพัฒนากระบวนการคิดและการแก้ปัญหาซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ อีกทั้งครูอาจขาดวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแก่นักเรียน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้เพิ่มขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
- 2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหา
- 2.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
- 2.4 เพื่อประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ครูผู้สอนได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสามารถแก่ผู้เรียนในด้านอื่น ๆ ต่อไป
- 3.2 นักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้
- 3.3 สถานศึกษาได้แนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R₁) ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 16 คน โดยวิธีการเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะ

สำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ หาความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D₁) ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Design and Development : D&D) ด้วยการนำเอาข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและประยุกต์ใช้องค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Joyce, Weil and Calhoun (2009) และรูปแบบการพัฒนาตามขั้นตอนเชิงระบบรูปแบบ ADDIE Model มากำหนดเป็นหลักการและแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยมีกระบวนการในการพัฒนา 2 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (2) ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R₂) ทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Implementation: I) โดยนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 22 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง เนื่องจากนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิรามมีเพียงกลุ่มเดียว เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดการเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) เป็นการประเมินประสิทธิผลการใช้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Evaluation : E) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ (1) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดแก้ปัญหา (2) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้อง หาความเที่ยงตรงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ตรวจสอบสมมติฐานโดยสถิติทดสอบ t-test (สุรวาท ทองบุ, 2550)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีสภาพปัญหามากที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) และการจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนากระบวนการคิดและการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50)

5.2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ (4) ระบบสังคม (5) หลักการตอบสนอง และ (6) ระบบสนับสนุน นำมาสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ (1) ขั้นสร้างความสนใจ (2) ขั้นสำรวจและค้นหา (3) ขั้นสะท้อนความรู้ (4) ขั้นสร้างความรู้ และ (5) ขั้นประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51)

5.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลดังนี้

5.3.1 คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาระหว่างการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\bar{X} = 1.70$, S.D. = 0.15)

5.3.2 คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 84.90/89.83

5.3.3 คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 82.43/81.70

5.4 ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลการประเมินดังนี้

5.4.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ก่อนและหลัง การทดลอง

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	T
ก่อนจัดการเรียนรู้	80	46.05	5.75	35.14*
หลังการจัดการเรียนรู้	80	71.86	3.71	

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.662

5.4.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอน สตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลัง การทดลองจัดการเรียนรู้

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	T
ก่อนจัดการเรียนรู้	40	20.50	3.08	30.02*
หลังการจัดการเรียนรู้	40	32.68	2.55	

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.741

5.4.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนว คอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของ นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

6. อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัญหาสรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดของสภาพปัญหา คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดของสภาพปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนากระบวนการคิดและการแก้ปัญหาซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาสภาพปัญหาที่พบผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการออกแบบการวิจัยคือ ข้อที่มีปัญหาในระดับมากที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนที่นักการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาถือเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชนในยุคการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) สอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2546) ที่ว่า การคิดเป็นรากฐานหรือแกนสำคัญของทักษะการฟัง การพูดการอ่านและการเขียน ถ้าทักษะการคิดไม่ดี ทักษะทั้งสี่ด้านนี้ก็จะไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้นการพัฒนาคนจึงควรเริ่มพัฒนาที่ความคิดก่อน ความคิดจะช่วยสร้างทั้งสี่ด้านให้ก้าวหน้ามากขึ้นและยั่งยืน ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6.2 ผลการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นหลายมิตินำมาสู่การออกแบบและพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้โดยนำแนวคิดและหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการออกแบบระบบการเรียนการสอน ADDIE Model ร่วมกับแนวคิดการออกแบบการเรียนการสอน เชิงระบบของดิกค์แคเรียและแคเรียมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและประยุกต์ใช้องค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Joyce, Weil and Calhoun (2009) มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ (1) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ (4) ระบบสังคม (5) หลักการตอบสนองและ (6) ระบบสนับสนุน นำมาสังเคราะห์และพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับปรับปรุง 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างความสนใจ ขั้นที่ 2 สำรวจและค้นหา ขั้นที่ 3 สะท้อนความรู้ ขั้นที่ 4 สร้างความรู้ และขั้นที่ 5 ประเมินผล โดยจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ได้แก่ (1) สามารถระบุปัญหา (2) สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือขึ้นค้นหาสาเหตุ (3) เสนอ

วิธีการแก้ปัญหา และ (4) ตรวจสอบผลลัพธ์ ผ่านการตรวจสอบแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการหาความจริงเชิงเนื้อหา ผ่านการทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นการหาความจริงตามสภาพแล้วนำมาปรับปรุงจนสมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเชื่อได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพสอดคล้องกับปิยามาศ บุคตาน้อย และกัญญารัตน์ โคจร (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองร่วมกับกลวิธี STAR ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีเรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ จำนวน 33 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองร่วมกับกลวิธี STAR มีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน คือ ขั้นนำก่อนเข้าสู่บทเรียน ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด ขั้นศึกษาโจทย์ปัญหา ขั้นแปลงโจทย์ปัญหาและค้นหาคำตอบและขั้นทบทวนคำตอบ แผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับเหมาะสมมากและกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.21/74.96

6.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลดังนี้

6.3.1 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนการทดลองและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและได้เรียนรู้จากกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ ได้ฝึกการคิดค้นหาคำตอบและการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนภายใต้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่กำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยมีกิจกรรมและปัญหาเป็นตัวผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วัฒนา สระสิริ (2566) ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism ร่วมกับวิธีการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา เรื่อง อะตอมและสมบัติของธาตุ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.78/80.09 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.3.2 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนการทดลองและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ผู้เรียนพบเห็นกับความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีมาก่อนและนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และประสบการณ์ที่ตนพบ

เห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา ทำให้โครงสร้างทางปัญญาของแต่ละบุคคลเข้าสู่สภาพสมดุลหรือเกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัททิยา ศักดิ์พิพัฒน์ดำรง (2560) ได้วิจัยการพัฒนาบทเรียนบนเว็บตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการนำเสนองานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนบนเว็บตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการนำเสนองานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.15/82.42 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.4 ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลการประเมินดังนี้

6.4.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองพบว่า นักเรียนมีคะแนนทดสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 66.20

6.4.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองพบว่า นักเรียนมีคะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 74.10

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่พัฒนาขึ้นมีการออกแบบอย่างเหมาะสม โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองซึ่งเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุการณ์หรือวัตถุแล้วนำข้อมูลที่ได้มาผสมผสานกับสิ่งที่ผู้เรียนรู้อยู่แล้วแต่เดิมมาสร้างให้มีความหมายใหม่ขึ้น การเรียนรู้ด้วยการสร้างความรู้ (Constructivist learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ในการเรียนได้อีกทั้งดังที่แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ที่เชื่อว่า การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่แรกเกิดจะมีผลทำให้ระดับสติปัญญาของบุคคลนั้นพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ กิรณา จิรโชติเดโช นพพร แหยมแสง และ วรณัฐ แหยมแสง (2562) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 42 คน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 81.03/80.63 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 กลุ่มตัวอย่างมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเรื่องความน่าจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.4.3 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากสถานการณ์ที่หลากหลายเป็นผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญในด้านความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียน ซึ่งจะเห็นได้จากผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรอุมา ลั่นวงษา และนพพร แหยมแสง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เรื่อง ฟังก์ชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชินโนรส จำนวน 29 คน ผลการวิจัยความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเรื่อง ฟังก์ชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 แสดงว่านักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

จากภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์(Constructivist) โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมสู่ความรู้ใหม่ ประกอบด้วยขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นสร้างความสนใจ (2) ขั้นสำรวจและค้นหา (3) ขั้นสะท้อนความรู้ (4) ขั้นสร้างความรู้ และ (5) ขั้นประเมินผล เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สถานศึกษากำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการจัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมพื้นที่เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การใช้รูปแบบการเรียนรู้ครูผู้สอนควรศึกษาคู่มือการจัดการเรียนรู้ก่อนนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้

8.2.2 การใช้รูปแบบการเรียนรู้ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านอื่น ๆ เช่น การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความรับผิดชอบ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้และเสริมสร้างความรับผิดชอบ

8.3.2 นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้กับการจัดการเรียนรู้รายวิชาอื่น ๆ

9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กิริณา จิรโชติเดโช, นพพร แหยมแสง และวรนุช แหยมแสง. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** 47(3). 64-81.

ปิยมาศ บุตตาน้อย และกัญญารัตน์ โคจร. (2564). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองร่วมกับกลวิธี STAR ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีเรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** 15(3). 192-202.

- วัฒนา สระสิริ. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยใช้วิธีการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism ร่วมกับวิธีการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาเรื่อง อะตอมและสมบัติของธาตุของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. **วารสารครุศาสตร์ปัญญา**. 2(3). 48–64.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรอุมา ลั่นวงษา และนพพร แหยมแสง. (2564). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เรื่อง ฟังก์ชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหงประเทศไทย.**
- Bruner, J.S. and others. (1966). **Studies in Cognitive Growth” a Collaboration at the Center for Cognitive Studies**. 2nd ed. New York : John Wiley & sin Inc.
- Joyce, B & Weil, M and Calhoun, E. (2004). **Model of Teaching**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Piaget S. (1952). **The Origins of Intelligence in Children**. New York : International University Press.

**รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาสู่สร้างเสริม
ประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา)**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*

**A MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATION INTEGRATING THE KING'S
PHILOSOPHY TO ENHANCE STUDENTS' CAREER EXPERIENCES AT
BANDONGMUANG SCHOOL (DONGMUANGWITTAYA),
UNDER THE UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2**

เกษร คำวิโส¹

Kesorn Khamwiso¹

โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา)¹

Bandongmuang School (Dongmuangwittaya)¹

Email : kesorn2509@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบศึกษาโดยใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 33 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู 6 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างและตรวจสอบยืนยันรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมายเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา 28 คน โดยสมัครใจ และ 4) ประเมินรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ใช้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 53 คน ประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้ 28 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามความเป็นไปได้ แบบสอบถามความเหมาะสม แบบนิเทศกำกับติดตามแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ 2) ผลการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) วิธีดำเนินการ (4) กลไกการบริหาร (5) แนวทางการประเมิน และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก คู่มือมีความเหมาะสมมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้มีสภาพหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อน

การใช้รูปแบบ และ 4) ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นประโยชน์และมีความพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบ; การบริหารสถานศึกษา; ศาสตร์พระราชา; การสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this research and development were to 1) Study basic information for set a model., employed the total population, 33 teachers and members of the basic education school committee, by purposive sampling. the group of informants interview 6 school administrators and teachers, by purposive sampling. 2) set a model, the informant group in connoisseurship of 9 experts, by purposive sampling. 3) implement a model, 28 teachers, by willing. 4) assessment a model, 58 are users and stakeholders. satisfaction assessment by 28 users. tools used in data collection including, the current condition questionnaire the desired condition questionnaire, interview form, connoisseurship issue questionnaire appropriateness, questionnaire feasibility, supervision and monitoring form, questionnaire appropriateness and usefulness, and a satisfaction questionnaire. the current condition and the desired condition form statistics used in data analysis are percentage. average and standard deviation, and priority needs index.

The results were as follows: 1) Study results basic information, current condition at medium level, desirable condition at the highest level, and the number one need Career Preparation Aspect. 2) Set results a model, consists of 6 parts: (1) principles, (2) objectives, (3) procedure, (4) management mechanism, (5) assessment guidelines, and (6) success conditions. assessment results on suitability at the highest level. and the manual was rated at the highest level of appropriateness. 3) The experimental results indicated that the condition after the implementation of the model was higher than before the implementation. and 4) evaluation results suitability the level of usefulness is at the highest level.

Keywords : A model; School Administration Services; The King's Philosophy; Enhancement of Career Experiences

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน การมุ่งให้นักเรียนมีความตระหนักรู้ในอาชีพ ได้สำรวจอาชีพ และการเตรียมตัวสู่อาชีพ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติสู่การได้สัมผัสโลกของการทำงานตามสภาพจริงจากสถานประกอบการ/แหล่งเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศไปสู่ Thailand

4.0 โดยผู้บริหาร ครูแนะแนวมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับบุคคลองค์กร หน่วยงาน ในการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างเสริมประสบการณ์ในสถานที่การทำงานจริง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) สร้าง ความตระหนักในอาชีพ 2) การสำรวจอาชีพ 3) การเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ และ 4) การเลือกอาชีพ โดย การบริหารสถานศึกษาด้วยการจัดโครงการและกิจกรรมให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรงเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่การทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ศาสตร์พระราชา เป็นองค์ความรู้ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลย เดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย ผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระ ราชดำริกว่า 4,000 โครงการ และผ่านศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นผลของ การทรงงานอย่างหนักตลอดรัชสมัยของพระองค์ ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สภานิติบัญญัติ แห่งชาติ, 2560) โดยศาสตร์พระราชา ตามหลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เป็นแนวคิดและพระราชดำริ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชกาลที่ 9 พระราชทานไว้ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาประเทศและประชาชนอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล การ สร้างภูมิคุ้มกัน และการใช้ความรู้ควบคู่คุณธรรม ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อ พัฒนาผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ ภายในปีการศึกษา 2570 โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) มีระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ จากการบริหาร สถานศึกษา พบว่า นักเรียนจำนวนมาก ขาดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ โดย เฉพาะงานฝีมือหรืออาชีพอิสระขาด ความรู้พื้นฐานและทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการทำงานจริง และ นักเรียนบางคนมีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอาชีพเพิ่มเติมได้ ใน ด้านของครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านแนะแนว อาชีพ หรือการจัดกิจกรรมอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละระดับชั้น ทำให้ไม่สามารถจัดการ เรียนรู้เชิงปฏิบัติได้อย่างน่าสนใจ ภาระงานของครูสูง ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมเสริมอาชีพได้ ต่อเนื่อง ในด้านการบริหารจัดการยังไม่บูรณาการกับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน ทำให้การส่งเสริมอาชีพถูกจำกัดอยู่ในบางรายวิชานั้น อีกทั้งการเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ นอกโรงเรียนหรือสถานประกอบการยังมีน้อยจึงส่งผลให้นักเรียนได้รับการสร้างเสริมประสบการณ์ อาชีพยังไม่เต็มศักยภาพ อีกทั้งยังขาดนวัตกรรมการบริหารที่สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับ นักเรียนโดยตรงจึงต้องพัฒนานวัตกรรมการบริหารสำหรับการขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม (โรงเรียน บ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา), 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารส ตานศึกษามีบทบาทหน้าที่บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงมีความสนใจที่จะทำการ วิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ ให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ขับเคลื่อนการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการ
ศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์
พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้าง
เสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้าง
เสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูล/สารสนเทศ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
บ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สำหรับ
นำไปใช้ในการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ใช้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในการกำหนดแนวทางการพัฒนา
นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริม
ประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริม
ประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development, R&D) มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณา
การศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมือง
วิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ศึกษาโดยใช้ประชากรทั้งหมด
ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านดงเมือง
(ดงเมืองวิทยา) ปีการศึกษา 2565 จำนวน 33 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

และการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาส่งเสริมประสพการณ์อาชีพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมี มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.57-0.87 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.92 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีความตรงเชิงโครงสร้างตามองค์ประกอบของรูปแบบ ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาส่งเสริมประสพการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผู้วิจัยยกร่างเองจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และการตรวจสอบยืนยันรูปแบบ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาส่งเสริมประสพการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบตามโครงสร้างของรูปแบบ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 – 1.00 2) แบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ระหว่าง 0.80 – 1.00 และ 3) แบบสอบถามความเหมาะสมของคู่มือ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาส่งเสริมประสพการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มเป้าหมายเป็น ครูและบุคลากรทางการศึกษา 28 คน โดยความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) คู่มือรูปแบบ 2) แบบนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยผู้ใช้รูปแบบ 28 คน และผู้มีส่วนได้เสีย 25 คน รวม 53 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้รูปแบบ 28 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ระหว่าง 0.80 – 1.00 2) แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงโครงสร้าง ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	μ	σ	ระดับ การ ดำเนิน งาน	μ	σ	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
1. ด้านการสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ	3.33	0.45	ปานกลาง	4.67	0.42	มากที่สุด	0.402	2
2. ด้านการสำรวจอาชีพ	3.36	0.44	ปานกลาง	4.65	0.42	มากที่สุด	0.383	3
3. ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ	3.27	0.46	ปานกลาง	4.70	0.41	มากที่สุด	0.437	1
4. ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ	3.39	0.42	ปานกลาง	4.59	0.43	มากที่สุด	0.354	4
เฉลี่ยโดยรวม	3.34	0.44	ปานกลาง	4.65	0.42	มากที่สุด	0.393	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.44$) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.42$) ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ ($PNI_{modified} = 0.437$) ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความรู้ในอาชีพ ($PNI_{modified} = 0.402$) ลำดับที่ 3 ด้านการสำรวจอาชีพ ($PNI_{modified} = 0.383$) และลำดับที่ 4 ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ ($PNI_{modified} = 0.354$) ตามลำดับ

5.2 ผลการสร้างและตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านการประเมินทุกส่วน

5.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีการดำเนินการตามคู่มือ หลังการใช้รูปแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

5.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า 1) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์เอกสารเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ของการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน และศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของศาสตร์พระราชา ประเมินความเหมาะสมและสร้างแบบสอบถามที่เป็นการบูรณาการศาสตร์พระราชาในการบริหารสถานศึกษา นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) ทำให้ทราบผลการศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนมีความเห็นว่าการให้มีการดำเนินการที่พึงประสงค์หรือต้องการให้เกิดขึ้นตามการบริหารตามแนวคิดดังกล่าว อีกทั้งมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่าด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพมีความต้องการจำเป็นสูงสุดทำให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมเป็นขั้นตอนที่สำคัญสำหรับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างจำเป็นเร่งด่วน ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้เสนอว่า การเตรียมตัวสู่อาชีพ เป็นการรู้จักตนเองโดยการประเมินความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม การศึกษาลักษณะงาน ความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสความก้าวหน้า และรายได้ การวางแผนเส้นทางอาชีพ กำหนดเป้าหมายอาชีพระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การพัฒนาความรู้ และทักษะ ฝึกฝนทักษะวิชาการและวิชาชีพ การสร้างประสบการณ์และเครือข่าย ฝึกงาน สหกิจศึกษา ทำโครงการร่วมกับสถานประกอบการหรือประกวดผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร คำวิโส (2568) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 การเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ และสายฟ้า หาสีสุข (2568) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศแบบเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านเข้าถึง

6.2 ผลการสร้างและตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความรู้ในอาชีพ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ และ 4) ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ ส่วนที่ 4 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 5 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และคู่มือรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบยืนยันด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้องและเป็นไปได้ตามหลักวิชาการผ่านการประเมินความเป็นไปได้ และนำมาสร้างคู่มือผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าคู่มือมีความเหมาะสมสามารถนำไปขับเคลื่อนในสถานการณ์จริง ดังที่ สมาน อัครภูมิ (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไก

4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ และบัณฑิตย ศรีพุทธานกูร (2568) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 กลไก ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามรูปแบบ โดยรวมก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ และคู่มือที่มีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์จริงคือใช้ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) ขับเคลื่อนโดยผู้บริหารสถานศึกษา และดำเนินการอย่างเคร่งครัดโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เกิดผลการใช้ที่พึงประสงค์สามารถพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณภาพสูงขึ้นได้ต่อไป แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสามารถนำเดินการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้เสนอความสำคัญของศาสตร์พระราชา ไว้ การทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลางที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย และสามารถปฏิบัติได้จริง โดยทรงเน้น การพัฒนาคน สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาปียะ หลงสลา (2568) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้เบญจภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าแพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า การประเมินทักษะอาชีพของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และ Sabrina (2018) ทำวิจัยเรื่องความเข้าใจการสอนด้านทักษะชีวิต ในห้องเรียนระดับประถมศึกษาของครูชาวฟินแลนด์และครูชาวสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่าภาคส่วนที่ ผลต่อการเรียนการสอนทักษะชีวิต นอกจากการออกแบบหลักสูตรแห่งชาติที่ต้องคำนึงถึงทักษะชีวิตแล้ว สิ่งที่มีผลมากที่สุดกลับเป็นความสามารถส่วนตัวของครูแต่ละคนที่โรงเรียน รวมทั้งความใส่ใจของผู้ปกครองแต่ละครอบครัว ผลวิจัยยังเปิดเผยให้เห็นว่า ความเข้าใจ การสอนทักษะชีวิตแต่ละประเทศ มีความแตกต่างกัน โดยสิ่งที่มีผลมาจากความแตกต่าง ด้านทักษะการสอนของครูและความแตกต่างจากอิทธิพลของวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่น

6.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการประเมินมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งเป็นการลงปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหลังจากสิ้นสุดการทดลองให้มีการประเมินโดยผู้ใช้รูปแบบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นตัวแทนนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดย

บูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพจากการทดลองใช้ และผู้ใช้ประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีผลลัพธ์เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ ดังที่ UNESCO (2016) ได้เสนอว่า การสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพเป็นแนวทางสำคัญในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะตรงตามสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ ช่วยลดปัญหาการว่างงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพล ปิ่นขจร (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รูปแบบ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และ Lamberton (2005) ได้ศึกษาเรื่อง ความพอเพียงอย่างยั่งยืน: ความตรงกันภายในของรูปแบบความยั่งยืน พบว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางไปทั่วโลก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับมนุษยชาติ การนำแนวคิดทั้งระดับภาครัฐละเอกชนได้แสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากที่เกี่ยวข้องในบางส่วนที่นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างมิติทางนิเวศวิทยา สังคมและเศรษฐกิจ ที่รวมกันอยู่ภายในการแปลความหมายร่วมกันของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความรู้ในอาชีพ 2) ด้านการสำรวจอาชีพ 3) ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ และ 4) ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ ส่วนที่ 4 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 5 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งเป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหา กระบวนการในการเป็นนวัตกรรมสำหรับนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังภาพที่ 1

**รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน
โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**

ส่วนที่ 1 หลักการ

- 1.1 เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโดยใช้หลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา
- 1.2 เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารตามวงจรคุณภาพเต็มมิ่ง
- 1.3 เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) มีการดำเนินการบูรณาการศาสตร์พระราชาขับเคลื่อนการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพบริบทของพื้นที่
- 2.2 เพื่อส่งเสริมการดำเนินการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนของโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) ให้สามารถเป็นแบบอย่างได้

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการ

- 3.1 ด้านการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ในอาชีพ
- 3.2 ด้านการสำรวจอาชีพ
- 3.3 ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ
- 3.4 ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ

ส่วนที่ 4 กลไกการบริหาร

- 4.1 กลไกการจัดโครงสร้างการบริหารขององค์กรให้มีความเหมาะสม
- 4.2 กลไกการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดศาสตร์พระราชา หลักการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา
- 4.3 กลไกการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ การกำกับติดตามตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนา
- 4.4 กลไกการสื่อสารและสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสะดวกต่อการใช้งาน

ส่วนที่ 5 แนวทางการประเมิน

- 5.1 ประเมินผลการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนตามคู่มือ
- 5.2 ประเมินผลลัพธ์หรือผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการบริหารการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน

ส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ

- 6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างเป็นระบบ ด้วยการวางแผน ดำเนินการ กำกับติดตาม และปรับปรุงพัฒนา อย่างมุ่งมั่น
- 6.2 ความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาครูต้องมีความเข้าใจในหลักคิดของศาสตร์พระราชา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น ในการสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และพื้นที่เรียนรู้จริงให้กับนักเรียน
- 6.4 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างพอเพียงและคุ้มค่าใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างรู้คุณค่าและประหยัด สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาอาชีพของนักเรียน

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน ในด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องเรียนรู้โดยอาศัยระยะเวลาสั่งสมเป็นประสบการณ์ เพื่อให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพหรือศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินการบริหารของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และเสริมสร้าง สนับสนุน นิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

9.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ด้านการเตรียมตัวสู่อาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

9.3.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อการเตรียมตัวสู่อาชีพให้กับนักเรียน

9.3.2 ควรมีการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อการเตรียมตัวสู่อาชีพให้กับนักเรียน

10. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน** กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษร คำวิโส. (2568). รูปแบบการบริหารเพื่อการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. **วารสารพุทธนวัตกรรมการศึกษา**. 1(1). 17-30.
- โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา). (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2565**. อุดรธานี : โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา).
- สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). **วิทยาศาสตร์พระราชฯ : ผู้นำโลกด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (ปรัชญาพระราชฯ: ผู้นำโลกด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน)**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการโครงการเพื่อเป็นเกียรติแก่สถานิติบัญญัติแห่งชาติ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). การใช้การวิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 2(2). 76-84.
- สายฟ้า หาสีสุข. (2568). การพัฒนากระบวนการนิเทศแบบเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารพุทธนวัตกรรมการศึกษา**. 1(1). 1-15.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **คู่มือการจัดการเรียนรู้บูรณาการศาสตร์พระราชฯ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **การทรงงานพัฒนาประเทศ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ และบัณฑิตย ศรีพุทธางกูร. (2568). รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 9(1). 135-146.
- อิสรพล ปิ่นขจร. (2567). **รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนมหาไชยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์**. ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
- ฮาปียะ หลงสลา. (2568). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้เบญจภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าแพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 12(8). 50–62.
- Lamberton, G. (2005). **Sustainable sufficiency: An internally consistent version of sustainability**. N.P. : Sustainable Development.

- Sabrina. (2018). Life Skill Education: **Teachers' Perceptions in Primary School Classrooms in Finland and Singapore**. Master's Thesis in Education. Finland : University of Jyvaskyla.
- UNESCO. (2016). **Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) 2016–2021**. Paris : UNESCO.

การพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*

DEVELOPMENT OF CIRC COOPERATIVE LEARNING TECHNIQUES TO
PROMOTE ENGLISH READING AND WRITING SKILLS
OF GRADE 5 STUDENTS

อาทิตยากร น้อยวงศ์¹, ทิพาพร สุจารี², ภูษิต บุญทองเถิง³
Arthitayakorn Noiwingkung¹, Tipaporn Sujaree², Phoosit Boonthongtherng³
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Mahasarakham Rajabhat University^{1,2,3}
Email : Arthitayakorn.n@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/3 โรงเรียนปัญจรักษ์ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นกลุ่ม เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค CIRC สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (One sample t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop cooperative learning using CIRC technique to promote English achievement of Grade 5 students to be effective according to the criterion of 75/75, 2) compare English achievement using CIRC cooperative learning technique with the criterion of 75 percent, and 3) study the satisfaction of Grade 5 students towards the cooperative learning using CIRC technique. The sample consisted of Grade 5/3 students from Panjarak School, under the Private Education Commission, in the second semester of the 2024 academic year, in one classroom, totaling 27 students, selected by cluster sampling. The research instruments included 1) lesson plans, 2) English achievement tests, and 3) questionnaires on satisfaction with the organization of cooperative learning activities using CIRC technique. The statistics used to analyze the data included mean, standard deviation, and one sample t-test.

The research results found that 1) the organization of collaborative learning activities using CIRC techniques that promoted English learning achievement of Grade 5 students was effective according to the criteria. 2) English learning achievement using CIRC collaborative learning techniques was higher than the criteria by 75 percent with statistical significance at the .01 level. 3) Overall satisfaction with the collaborative learning activities using CIRC techniques that promoted English learning achievement of Grade 5 students was at a high level.

Keywords : CIRC Cooperative Learning Technique; Academic Achievement; English Reading and Writing

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในสังคมโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะภาษาอังกฤษมิได้เป็นแค่เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เราใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประกอบอาชีพ การเจรจาทางการค้าเศรษฐกิจและการเมือง การเรียนภาษาอังกฤษทำให้สามารถสื่อสารเข้าใจถึงเรื่องราวและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จึงได้พยายามปรับปรุง ปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีมาตรฐาน ดังนั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จึงได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศเป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐานที่ต้องเรียนตลอดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและเรียนทุกช่วงชั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของชุมชนโลก ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี การคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการภาษาต่างประเทศ และใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

โรงเรียนปัญจรักษ์ ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศสามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลกและสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ การใช้ภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่ผู้ใช้ต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญไม่ว่าจะเป็นทักษะการอ่าน การเขียน การพูด การฟัง รวมทั้งต้องใช้ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางภาษา (โรงเรียนปัญจรักษ์, 2567)

จากการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปัญจรักษ์ ผู้วิจัยได้จัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 57.93 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดคือร้อยละ 75 ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานักเรียนให้อ่านออกเขียนได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น จึงได้วิเคราะห์สภาพการณ์ของการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปัญจรักษ์ พบว่า ปัญหาในการอ่านและเขียนภาษาอังกฤษไม่ได้ มีหลายสาเหตุที่เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย คือ นักเรียนไม่สามารถตอบคำถามจากเรื่องที่อ่าน และไม่เข้าใจเรื่องที่อ่าน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่หลากหลาย ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนขาดความสนใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้แตกต่างกัน (โรงเรียนปัญจรักษ์, 2567)

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีหลากหลายวิธี การเรียนที่จะประสบผลสำเร็จ ทางผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่มีการเรียนแบบร่วมมือ หรือเรียกว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค CIRC (Cooperative Integrated Reading and Composition) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีการทำงานกลุ่มร่วมกันตามระดับความสามารถกิจกรรมการฝึกมีการฝึกเป็นทีม ฝึกเป็นรายบุคคลมีการประเมินผลโดยเพื่อน โดยช่วยกันเรียนรู้จากการอ่านสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ แล้วถ่ายทอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการประยุกต์นำไปใช้และเกิดความคิดสร้างสรรค์ต่อไป (สุภาพร มีอาษา, 2560) นอกจากนั้น CIRC (Cooperative Integrated Reading and Composition) ยังเป็นเทคนิคที่นักเรียนทำงานเป็นทีมในกิจกรรมความร่วมมือที่หลากหลายรวมถึงการระบอบองค์ประกอบของเรื่องราวต่าง ๆ คำศัพท์และกิจกรรมสรุปการฝึกกลยุทธ์การอ่านเพื่อความเข้าใจและการเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการเขียนแบบกระบวนการ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ระบบการเรียนรู้ที่นักเรียนทำงานร่วมกันในกลุ่มทำงาน (Rohdearni, 2019) และ CIRC ยังครอบคลุมไปถึงการอ่านและการเขียนที่รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอ่านเพื่อความเข้าใจและศิลปะการอ่านและ

ภาษาแบบบูรณาการ CIRC เป็นเทคนิคการเรียนการสอนที่สามารถใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถของนักเรียนในการอ่านเรียงเรียงและการเขียนบรรยายเพื่อให้สถานการณ์ในห้องเรียนน่าสนใจยิ่งขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพื่อเสนอหาแนวทางการแก้ไขปัญหาซึ่งแนวทางที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรมและตัวผู้เรียน เน้นให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงาน ช่วยกันคิด วิเคราะห์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จะช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนความสำเร็จของกันและกัน คนที่เก่งกว่ามีหน้าที่ช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า ต้องการให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ รวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้เรียน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถคิดวางแผน และคิดระดมสมองร่วมกันเป็นกลุ่มได้ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าถึงตัวผู้เรียนมากที่สุดและทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้นพร้อมกับเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ดีและเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้วิธีการอ่านได้ดีขึ้นและได้ฝึกฝนทักษะการอ่านของตนเองผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือกันแบบผสมผสาน พร้อมทั้งได้ฝึกทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแก้ไขปัญหาของตัวผู้เรียนเอง พร้อมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้นั้น ๆ

4.2 ครูผู้สอนได้รู้ถึงวิธีการเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตัวผู้เรียน และได้รู้ถึงวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุดผ่านการเรียนการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาการอ่านให้แก่ตัวผู้เรียน

4.3 โรงเรียนได้รับประโยชน์จากการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความเข้มแข็งทางด้านหลักสูตรและด้านการพัฒนาผู้เรียนพร้อมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยของนักเรียนในโรงเรียนมีผลการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง แบบกลุ่มเดียวทดสอบหลัง (One Group Posttest Only Design)

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Posttest Only Design

กลุ่ม	Pretest	ทดลอง	posttest
E	-	X	O

ความหมายของสัญลักษณ์

E แทน กลุ่มตัวอย่าง

X แทน การจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ CRIC

O แทน การสอบก่อนและหลังการทดลอง

มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปัญจรักษ์ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 ห้องเรียน รวมจำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/3 โรงเรียนปัญจรักษ์ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Area or Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษ จำนวน 12 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการจัดการการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ชี้แจงเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการเรียนรู้บทบาทของผู้เรียนเป้าหมายการเรียนรู้จุดประสงค์ของการเรียนและวิธีประเมินผลการเรียนรู้ 2) ทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษจำนวน 40 ข้อ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 3) ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยวิธีร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 4) ทำการทดสอบหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษเป็นฉบับเดียวกับทดสอบก่อนทดลอง 5) ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ โดยวิธีร่วมมือการเรียนรู้แบบผสมผสาน (CIRC) 6) ตรวจผลการสอบแล้วรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 7) รวบรวมข้อมูลแล้วนำไปสรุปและอธิบาย ผลการทดลอง สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) หากคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1.1) ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบ 1.2) ค่าความยากของแบบทดสอบ 1.3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ 1.4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้วิธีของ Lovett 2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 2.1) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติทดสอบค่าที่แบบกลุ่มเดียว

6. ผลการวิจัย

6.1 การหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 75/75 โดยหาค่าร้อยละ

ตารางที่ 2 ผลการหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 75/75

รายการ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1)	27	120	97.59	2.34	81.33
ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2)	27	40	30.95	1.13	77.39

จากตารางที่ 2 พบว่า มีประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 81.33 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 77.39 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 81.33/77.39

6.2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One sample t-test

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในด้านการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ 75	df	t	Sig
ก่อนเรียน	27	40	16.32	2.92	30	26	3.952	.001
หลังเรียน	27	40	30.95	1.13				

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนจากการทดสอบวัดความสามารถในด้านการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมและรายข้อ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความแปลกใหม่ น่าสนใจ และดึงดูดความสนใจของข้าพเจ้าให้ติดตามอยู่เสมอ	4.44	0.51	มาก
2. การจัดลำดับเนื้อหาของผู้สอนทำให้ข้าพเจ้ามีความเข้าใจง่ายต่อบทเรียน	4.26	0.71	มาก
3. เนื้อหาน่าสนใจ ไม่ยากง่ายจนเกินไป และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้	4.48	0.51	มาก
4.ครูผู้สอนอธิบายตรงประเด็น และมีการยกตัวอย่างประกอบอย่างชัดเจน	4.56	0.51	มากที่สุด
5. การใช้สื่ออุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสม มีความน่าสนใจ และส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้าใจบทเรียนได้	4.26	0.59	มาก
6. บรรยากาศการจัดการเรียนรู้เป็นกันเอง สนุกสนานและไม่น่าเบื่อ	4.44	0.64	มาก
7. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CIRC ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน	4.33	0.62	มาก
8. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CIRC ที่ฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.51	มากที่สุด
9. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้มีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาครบทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง พูด อ่าน เขียน	4.41	0.50	มาก
10. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CIRC เป็นกิจกรรมที่ได้พัฒนาการเรียนรู้/คำศัพท์/สำนวน/และองค์ประกอบในการเขียนอย่างกว้างขวาง	4.70	0.61	มากที่สุด
11. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CRIC ข้าพเจ้าได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	4.74	0.45	มากที่สุด
12. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์ มีประโยชน์ต่อชีวิตรประจำวันของข้าพเจ้า	4.37	0.49	มาก
13. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพของข้าพเจ้าในอนาคต	4.30	0.47	มาก

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CIRC มีขั้นตอนที่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.59	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46; S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CRIC ข้าพเจ้าได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.74; S.D. = 0.45) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = 4.74; S.D. = 0.45) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบ CIRC เป็นกิจกรรมที่ได้พัฒนาการเรียนรู้/คำศัพท์/สำนวน/ และองค์ประกอบในการเขียนอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}$ = 4.70; S.D. = 0.61) และกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันของข้าพเจ้า ($\bar{X}$ = 4.59; S.D. = 0.50)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ 81.33/77.39 แสดงว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 ทั้งนี้เนื่องจาก แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำอย่างมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมโดยศึกษาได้ผ่านกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำอย่างมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมโดยศึกษาหลักสูตร คู่มือครู เนื้อหา เทคนิคการสร้างจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาง และได้ผ่านพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำอย่างมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมโดยศึกษาการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งผ่านการตรวจสอบและประเมินความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญผ่านการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ 3 ครั้ง โดยนำเอาผลจากการทดลองไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลอีกทั้งก่อนจะนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างได้ผ่านการหาประสิทธิภาพกับกลุ่มนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และผ่านการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจากการทดลองใช้ เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นจนสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ด้วยเทคนิค CIRC (cooperative integrated reading and composition) เป็นเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านและเขียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบกลุ่มช่วยกันทำกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายทั้งการฝึกทักษะการอ่านและการเขียน ภาษาอังกฤษ ในช่วงท้ายของการเรียนผู้เรียนทั้งหมดจะช่วยกันตรวจแก้ไขงานของกันและกันอีกครั้ง หนึ่ง หลังจากจบบทเรียนแต่ละบทแล้วจะมีการทดสอบเป็นรายบุคคล คะแนนจากการทดสอบกับคะแนนจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะนำมารวมเป็นคะแนนของกลุ่มเพื่อสร้างความตระหนักให้กับผู้เรียนในความสำเร็จของการเรียนรู้ร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการเรียนแบบ CIRC เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างแท้จริงสมาชิกทุกคนยอมรับซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน โดยผู้สอนต้องให้ความรู้และฝึกทักษะการอ่านและการเขียนด้วยเทคนิค CIRCให้นักเรียนสามารถนำไปปรับใช้กับกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ สังฆะจารย์ (2565) ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพ 83.32/83.47 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

7.2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในด้านการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางภาษาได้ดีขึ้นและผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการคิดที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนภายในกลุ่ม รวมถึงการทำงานในบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง นักเรียนแต่ละกลุ่มให้ความสนใจในกิจกรรมและให้ความสำคัญกับงานของนักเรียน นักเรียนมีการตอบสนอง ทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการทำแบบฝึกทักษะแต่ละครั้งดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยในการทบทวนความเข้าใจในเรื่องที่ เรียนมาแล้ว เพราะวิชาภาษาอังกฤษ เป็นวิชาที่ต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา บุญรอด, สรณบดีนทร์ ประสารทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดฝึกทักษะร่วมกับเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนด้วยชุดฝึกทักษะร่วมกับเทคนิค CIRC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากความรู้สึกพอใจหรือทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยใช้กระบวนการกลุ่มแบบร่วมมือนักเรียนสามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและประสบ

ผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับคำยกย่องชมเชย รางวัล จากครูและ เพื่อนๆ ทำให้นักเรียนรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จิรนุช ภูทองเงิน, ประสพสุข ฤทธิเดช และชัยวัฒน์ สุภัทวรกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC โดยรวมอยู่ในระดับมาก

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นนำเสนอบทเรียน 2) ขั้นฝึกทำงานเป็นทีม 3) ขั้นการทดสอบ 4) ขั้นตระหนักถึงความสำเร็จของกลุ่ม สามารถแสดงเป็นภาพ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

9.1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค CIRC ให้บูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ครูควรสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการสอนออนไลน์ โดยเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม เช่น สื่อวีดิทัศน์ เกมออนไลน์ กระดานถามตอบออนไลน์ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนออนไลน์ให้มากที่สุด

9.2.2 มุ่งเน้นให้นักเรียนตั้งประเด็นถามตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมชั้นเรียน คอยกระตุ้นนักเรียนให้ทำกิจกรรมร่วมกัน

9.2.3 เปิดโอกาสให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนรู้ โดยอาจให้นักเรียน สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากหัวข้อการเรียนรู้ ค้นหาความหมายของคำศัพท์

9.2.4 คัดเลือกเนื้อหาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ เช่น ข่าว เหตุการณ์ในปัจจุบัน หรือบทอ่านที่มาจากนิยาย ละครที่เป็นที่รู้จัก เพื่อดึงความสนใจของนักเรียน

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค CIRC ไปใช้ในการพัฒนา กิจกรรมการอ่านและการเขียนในชั้นที่สูงขึ้นเช่นการอ่านอย่างมีวิจารณญาณหรือการเขียนเชิงสร้างสรรค์

9.3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือเทคนิค CIRC ไปพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนอื่น ๆ อาทิเช่น การอ่านจับใจความ การเขียนเชิงสร้างสรรค์

10. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จารุวรรณ สังฆะจารย์. (2565). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิรนุช ภูทองเงิน, ประสพสุข ฤทธิเดช และชัยวัฒน์ สุภัควรกุล. (2563). **การพัฒนาการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 14(3). 45-53.

- โรงเรียนปัญจรักษ์. (2567). รายงานการประเมินตนเอง Self-Assessment Report : SAR ประจำปีการศึกษา 2567. ร้อยเอ็ด : โรงเรียนปัญจรักษ์.
- สุพัตรา บุญรอด, สรณบดีรินทร์ ประสารทรัพย์. (2564). ผลการใช้ชุดฝึกทักษะร่วมกับเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 13(2). 273-288.
- สุภาพร มีอาษา. (2560). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้วยเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Rohdearni Wati Sipayung. (2019). Improving the Students' Ability in Reading Comprehension by Using Cooperative Integrated Reading Composition. Budapest International Research and Critics Institute-Journal. 2(2). 247-253.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*
DEVELOPING A PROGRAM TO ENHANCE CREATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กมลวรรณ ขวัญมา¹, ธัชชัย จิตรนันท์²
Kamonwan Khwanma¹, Thatchai Chittranun²
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Mahasarakham University^{1,2}
Email : 65010581002@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน จำนวน 127 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งออกเป็น 2 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางการยกร่างโปรแกรมและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีม 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมิน ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ Module 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Module 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้าง; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the current conditions, desired conditions, and needs for creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, and 2) develop a program to enhance creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. A mixed-method research approach, the research is divided into two phases. Phase 1, Study the current conditions, desired conditions, and needs for enhancing creative leadership. The sample consisted of 127 school administrators selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire assessing both current and desired conditions. Phase 2, Develop a program to enhance creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. The key informants comprised 3 administrators from schools recognized for their best practices, selected through purposive sampling. Five educational experts assessed the program's suitability and feasibility, selected through purposive sampling. The research instruments included a semi-structured interview and an evaluation form for assessing the appropriateness and feasibility of the program. Statistics for data analysis include mean scores, standard deviation, and $PNI_{modified}$.

The research results were as follows: 1. The current state of creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 was found to be at a high level overall. When analyzed by specific aspects, all dimensions were also at a m high level The desired state of creative

leadership of school administrators was at the highest across all dimensions. The ranking of the essential needs for enhancing creative leadership from highest to lowest, was as follows: Creativity, Individualized Consideration, Vision, Flexibility and Adaptation, and Teamwork. 2. The developed program to enhance creative leadership of school administrators under Chaiphaphum Primary Educational Service Area Office 3 comprised five key components: (1) principles, (2) objectives, (3) content, (4) development methods, and (5) assessment and evaluation. The program was structured into five modules: Module 1: Vision, Module 2: Individualized Consideration, Module 3: Creativity, Module 4: Flexibility and Adaptation, and Module 5: Teamwork The evaluation results indicated that the program was rated as highly appropriate and highly feasible for implementation.

Keywords : Enhancement Program; Enhance Creative Leadership; Creative Leadership of School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการเติบโตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือ หรือเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการ และดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน และอนาคตได้ (มัทนา วังนอมศักดิ์, 2550) ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เช่นในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ สร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนหรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้นเป็นความสามารถทางสติปัญญาแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทาง หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ เนื่องจาก การสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความสร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหาร นับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ผู้นำในสถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็น ผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถ ในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทน และรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้อื่นซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษาที่หายากกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำ (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรที่มีบทบาทที่ต้อง

ดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

การศึกษาและมองด้านภาวะผู้นำจะต้องมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีความคิด วิเคราะห์ เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ ความเจริญในสังคมเกิดจากผู้นำ ผู้นำมี หลายรูปแบบ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมีหลากหลายทัศนะ เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ทั้ง 3 ลักษณะไม่เพียงพอต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจนในสังคมตนเห็นพ้อง ร่วมมือ และสรรค์สร้างสิ่งที่ดี ๆ ไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้สังคมก้าวหน้าไปด้วยดีและถ้าก้าวอย่างซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วยก็จะยิ่งจะทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ (Greenberg and Baron, 2002) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรเป็นโมเดล ของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่สามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับ “กรอบความคิด” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญทำให้เกิดการทดลองภายในองค์กร จะทำให้บุคลากรสามารถที่จะคิดนอกกรอบ มีการกล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจ ทำให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์สามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและการจัดการ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความสามารถที่จะปรับตัวและสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ๆ ต่าง ๆ ได้ดีมากยิ่งขึ้น (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ได้เพียงมีหน้าที่บริหารสั่งการเท่านั้น (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2556) แต่ความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อนผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ในการมองหาทิศทางใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ดังนั้น องค์กรจึงต้องการผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อหาทางออกให้กับปัญหา มีความคิดวิเคราะห์แบบใหม่ ๆ และ คิดนอกกรอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการแบบใหม่ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคต (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553)

จากสภาพและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีองค์ประกอบคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความ

ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง และสภาพที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาโดยใช้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scales) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้เทคนิค IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.834 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.883 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3 คน นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สรุปประเด็น และวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ในการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์	3.62	0.81	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.33	3
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.53	0.84	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	0.34	2

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. ความคิดสร้างสรรค์	3.51	0.70	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด	0.37	1
4. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.60	0.71	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.32	4
5. การทำงานเป็นทีม	3.56	0.88	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด	0.30	5
ค่าเฉลี่ย	3.56	0.76	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด	0.33	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.51$)

ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.80$) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.75$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.73$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.65$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมทุกด้านผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.37) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNI_{modified} = 0.34) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.33) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (PNI_{modified} = 0.32) และด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.30) ตามลำดับ

ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ความคิดสร้างสรรค์ Module 4 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 5 การทำงานเป็นทีม 4) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาจากตนเอง การพัฒนาจากผู้อื่น และการพัฒนาจากการอบรม โดย

อาศัยแนวคิดหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ 70 : 20 : 10 ร้อยละ 70 เป็นการพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการพัฒนาจากผู้อื่น และร้อยละ 10 เป็นการพัฒนาจากการอบรม และ 5) การวัดและประเมินผลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ประเมินตนเองก่อนและหลังโดยแบบทดสอบ ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนดจากการสังเกต ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร/ชิ้นงาน ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันประเมินจากชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.59$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3

6.1.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การมีวิสัยทัศน์ยังช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กรมีเอกภาพและเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสื่อสารได้ชัดเจน จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความไว้วางใจและยอมรับในบทบาทของผู้บริหาร และสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ จันทยานนท์ (2552) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการคาดการณ์และมองการณ์ไกล อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนถึงผลการวิจัยครั้งนี้ว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสล่วงหน้า พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการปฏิบัติทุกด้านในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบพงษ์ ทัทหลวง (2564) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ปรับใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นักวิชาการไทยได้ให้ไว้ กรองทิพย์ นาควิเชตร และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการวางแผนการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชีระ รุญเจริญ (2554) ที่กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เปรียบเสมือนลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่เพื่อไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูมีส่วนร่วมและเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ยังเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขในลักษณะสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545) ที่ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แปลกออกไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมและนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา สุทธิประภา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ภาสุนีย์ คำพันธ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถของในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ปรับใช้

วิธีการบริหารที่แตกต่างจากเดิม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม แต่ใช้วิธีคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร

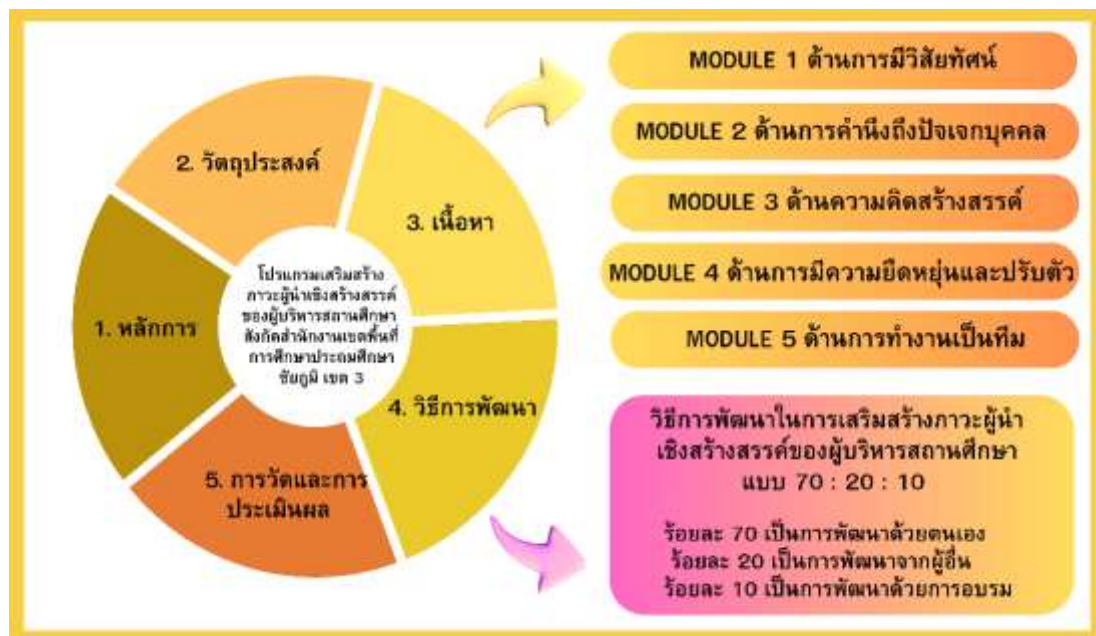
6.2 วิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากผู้อื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ Jennings (2013) ที่ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 มีรากฐานมาจากการวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo ในช่วงปี 1990 ซึ่งเผยให้เห็นว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนาสามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ร้อยละ 70 คือ ประสบการณ์การเรียนรู้จากตนเอง (การเรียนรู้จากการทำงานและการปฏิบัติงาน) ส่วนที่ 2 ร้อยละ 20 คือ การเรียนรู้ผ่านคนอื่นโดยการเข้าร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความรู้ (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้อื่น) และ ส่วนที่ 3 ร้อยละ 10 คือ การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (การเข้าร่วมอบรม) และสอดคล้องกับ McCauley (1986) ที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำและสรุปวิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ 4 วิธี คือ 1. การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn on the Job) 2. การเรียนรู้จากผู้อื่น 3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด 4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม

6.3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล Module 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ Module 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ตามลำดับ ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรมคือ แผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ที่ได้พบว่า มีส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนาเนื้อหา เทคนิคและเครื่องมือ และการประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม การศึกษาฐานการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์โดยสามารถบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการบริหารงานเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีความคิดสร้างสรรค์การเรียนการสอนในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

จากภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีองค์ประกอบของโปรแกรม 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล Module 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ Module 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ

Module 5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวคิดหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 เป็นการพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการพัฒนาจากผู้อื่น และร้อยละ 10 เป็นการพัฒนาจากการอบรม

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ย่อมตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เปรียบเสมือนการสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทุกคน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและยึดถือเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ เนื่องจากช่วยให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้องค์กรมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

8.1.2 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรตระหนักถึงความสำคัญของการริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่หรือการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์จะกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในเชิงนวัตกรรม ทั้งในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงานเชิงรุก ความสามารถดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะเชิงผู้นำที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และการริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่ต้องการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงสุด เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันของผู้บริหารโรงเรียน และไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้จัดการสถานศึกษา

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญและเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุดในบริบทการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน การพัฒนาโปรแกรมดังกล่าวสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มเชิงนวัตกรรมผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบภายในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

8.3.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

8.3.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาและ อุปสรรคมาสร้างวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : อีรสาสน์พับลิช เซอร์ จำกัด.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. เลย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ชูศักดิ์ จันทยานนท์. (2562). ศิลปะแห่งจิตวิญญาณของครูไทย. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2568. จาก https://www.iconsiam.com/th/the_stories/the-amazing-art-story-of-autistic-thai
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสุณีย์ คำพันธ์. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์*. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรัทยา สุทธิประภา. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2545). *ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สืบทพงษ์ ทัพหลวง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. มหาสารคาม : อภิชิตการพิมพ์.
- Jerald Greenberg. (2002). *Managing behavior in organizations*. 3rd ed. Lehrbuch, Textbook. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- McCauley, C.D. (1986). *Developmental Experiences in Managerial Work: A Literature Review*. North Carolina : Center for Creative Leadership.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. 5th ed. New York : Free Press.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*

THE DEVELOPMENT OF THE PROGRAMS TO ENHANCE A CREATIVE
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MAHA SARAKHAM

แพรวพรรณ จันทร์แก้ว¹, กาญจน์ เรืองมนตรี²

Praewpan Chankaew¹, Karn Rueangmontri²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}

Faculty of Education Mahasarakham University^{1,2}

Email : 66010581047@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการ
จำเป็น และแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สร้างและ
ประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
จำนวน 317 คน ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบ
มาตราประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินโปรแกรมโดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพ
ที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทักษะการ
คิด การมีจินตนาการ การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ และการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ
ตามลำดับ 2) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย หลักการ
วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย
4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด การมีจินตนาการ การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ

และการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 70 ชั่วโมง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและศักยภาพในการนำไปใช้จริง

คำสำคัญ : โปรแกรม; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current and desirable conditions, the needs, and the guidelines for enhancing creative leadership of school administrators, and 2) to develop and evaluate a program to enhance creative leadership of school administrators in the secondary Educational Service Area office Maha Sarakham. The sample consisted of 317 school administrators and teachers, obtained by stratified random sampling. Data were collected using rating scale questionnaire and semi-structured interviews. Statistics used in the analysis was mean, standard deviation, and the index of priority needs. Five experts, selected by purposive sampling, were engaged to evaluate the program using a suitability and feasibility assessment form. Statistics for data analysis include mean scores, standard deviation, and $PNI_{modified}$.

The results of the research were as follows: 1) The results showed that the current condition of creative leadership of school administrators was at a moderate level, while the desirable condition was at the highest level. 2) The needs were prioritized as follows: (1) vision and thinking skills, (2) imagination, (3) trust, and (4) flexibility. The developed program consisted of principles, objectives, content, development methods, and evaluation. The program contents were divided into 4 modules: vision and thinking skills, imagination, trust and flexibility. The total duration of the program was 70 hours. The program was rated at the highest level of appropriateness, demonstrating its suitability and potential for practical implementation.

Keywords : Program; Creative leadership; Enhancing Creative leadership

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลาอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม และปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษาทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance of Technology) การลงทุนทางการศึกษา (Cost of Education) การแข่งขัน (Global Competition) และความ

คาดหวังของสังคม (Social Expectation) ทำให้องค์การทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูปการศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน สำหรับประเด็นหลักในการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของระบบการบริหารงานองค์กรเพื่อให้้องค์การมีความคล่องตัวมีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการด้านการศึกษาใหม่ที่น่าเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกำลังเป็นที่สนใจในวงการการศึกษาในระดับสากล การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคณาภพการศึกษาของผู้เรียนสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับ “กรอบขังความคิด” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) เน้นการสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นทีมงานที่สร้างสรรค์มีความสามารถพอที่จะต่อการกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ที่สำคัญที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ (Puccio, Murdock and Mance, 2007) ด้วยภาวะผู้นำสร้างสรรค์สามารถสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้หากมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีบรรยากาศในองค์กรที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์เองและเป็นผู้กระตุ้นให้บุคคลอื่นเป็นผู้สร้างสรรค์ร่วมผลักดันผู้ร่วมงานอย่างถูกวิธี มีความกล้าที่จะสนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยกระทำอย่างต่อเนื่อง

จากผลงานวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกัน จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่สภาพแวดล้อมทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมีมุมมองแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะพฤติกรรม สถานการณ์และการบูรณาการ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็น แต่ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่และการศึกษาของไทย จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อขยายขอบเขตของการมองปัญหาไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับทัศนะของ Stoll และ Tempered (2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด

ไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ซึ่งปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาทางการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย (ธีระบุญเจริญ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดำเนินการจัดการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรคุณภาพ สืบสานศาสตร์พระราชา จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ” โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 35 แห่ง ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นจริงและประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาค้ำอ้น คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนภายใต้ข้อจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 4 ที่สอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งกล่าวว่า ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงานเพราะการใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายที่ตนมีสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าใจถึงจิตใจสถานการณ์ และปัจจัยแห่งการจูงใจต่าง ๆ ย่อมทำให้ครูเกิดทัศนคติที่เป็นลบต่อผู้บริหารและต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ระบบการทำงานขาดการเชื่อมโยงกันการทำงานจะติดขัดและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูจะทำงานเพื่อเอาตัวรอด หรือทำงานตามคำสั่งเท่านั้น พลังสร้างสรรค์ที่จะส่งผลต่อองค์กรไม่บังเกิดขึ้น อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (แผนปฏิบัติการประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันให้การพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาใน

หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้อย่างเหมาะสม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม จากนั้นผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิดด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ และด้านความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ หลังจากนั้นนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทั้ง 62 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 เก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ตามคุณสมบัติที่มีการกำหนดไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ และผู้บริหารปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีคุณสมบัติที่กำหนดเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1) สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มาเป็นข้อมูลในการสร้างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม หลังจากนั้นสร้างโปรแกรมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) วิธีการพัฒนา (5) การวัดและประเมินผล

2) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีคุณสมบัติที่กำหนดเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีจินตนาการ	3.03	0.61	ปานกลาง	4.74	0.43	มากที่สุด	0.55	2
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด	2.98	0.61	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด	0.59	1
3. ด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ	3.15	0.71	ปานกลาง	4.81	0.41	มากที่สุด	0.52	3
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ	3.27	0.73	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด	0.47	4
เฉลี่ยโดยรวม	3.09	0.63	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน โดยรวมทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จตามลำดับ

5.2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรม โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างประกอบการยกร่างโปรแกรม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	
หลักการ	1. เป็นหลักการที่เน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพจากประสบการณ์และบริบทการทำงานจริงของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เกิดผลสัมฤทธิ์ 2. เป็นหลักการที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงเป็นหัวใจสำคัญ โดยใช้แนวทางการพัฒนาแบบ 70:20:10 คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน (20%) และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10%) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน 3. เป็นหลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นองค์รวมที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ และด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ 4. เป็นหลักการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง 5. เป็นหลักการที่ออกแบบโปรแกรมให้มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ทั้งในด้านเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการพัฒนา เพื่อให้สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคล 6. เป็นหลักการที่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถต่อยอดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	
เนื้อหา	Module 1 การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ ทักษะการคิด การนำนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง Module 2 การมีจินตนาการ ประกอบด้วย การท้าทายในการริเริ่มสิ่งใหม่ มีอารมณ์ขันสู่ความรู้สึกที่อิสระ และมีสติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ Module 3 การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย การแสดงออกอย่างเปิดเผย ความเชื่อมั่นการให้เกียรติสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ และความซื่อสัตย์ยุติธรรม Module 4 การมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสามารถในการคิดและทำหลายมิติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคยความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และมีมุมมองเปิดกว้างการมองสิ่งต่างๆ นาไปสู่ความเปลี่ยนแปลง
วิธีการพัฒนา	1. การเรียนรู้จากกรณีศึกษา คิดเป็น 70% 2. การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน คิดเป็น 20% และ 3. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม คิดเป็น 10%
การวัดและประเมินผล	1. ปฏิบัติการตอบสนอง 2. การเรียนรู้ 3. พฤติกรรม 4. ผลลัพธ์

จากการดำเนินการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโปรแกรม ได้ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.73	0.48	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.71	0.46	มากที่สุด	4.69	0.44	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.68	0.48	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้แก่ 1) หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยรวมแล้วมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 จากศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือและด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องใหม่สำหรับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธรา วาณิชขิน (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องที่ทำได้โดยง่าย ถ้าไม่เข้าใจเรื่องกระแสการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนในกระบวนการบริหารการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปัญหาใหม่ ๆ และความท้าทายที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลให้ภาวะผู้นำที่มีอยู่แล้วไม่เพียงพอ และผู้นำต้องคอยปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำอยู่เรื่อย ๆ เพื่อจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ สังคม กุลสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่องพฤติกรรมผู้นำมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีนโยบายซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทว่าในทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานดังกล่าวยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับปัญหาการขาดเทคนิค วิธีการหรือความเข้าใจที่ถ่องแท้ ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐมีจำนวนจำกัด โรงเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองและหน่วยงานเอกชน ร้านค้าต่าง ๆ ภายในชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับการวิจัยของ Qingling Zhang (2016) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีประเทศจีน พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 จากผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด Module 2 ด้านการมีจินตนาการ Module 3 ด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ และ Module 4. ด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ระยะเวลาในการพัฒนาทั้งสิ้น 70 ชั่วโมง แนวทางการดำเนินกิจกรรม คือ 1) การปฐมนิเทศ ลงทะเบียน ชี้แจงทำความเข้าใจ จำนวน 30 นาที 2) กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรูปแบบการจัดการอบรม จำนวน 7 ชั่วโมง 3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 14 ชั่วโมง 4) กิจกรรมการนำผลการอบรมไปปรับใช้จริงในสถานศึกษา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 48 ชั่วโมง และสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 นาที มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และ 4.71 ตามลำดับทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากแนวคิด ทฤษฎี ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น 2) ขั้นตอนออกแบบโปรแกรม/ยกร่างโปรแกรม 3) ขั้นตอนการวัดประเมินผลโปรแกรม จากการศึกษาพัฒนาโปรแกรม ได้ใช้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ให้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร นามทองใบ (2564) ได้ศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งผลการประเมิน

โปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการ

1.1 เป็นหลักการที่เน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพจากประสบการณ์และบริบทการทำงานจริงของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เกิดผลสัมฤทธิ์

1.2 เป็นหลักการที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงเป็นหัวใจสำคัญ โดยใช้แนวทางการพัฒนาแบบ 70:20:10 คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน (20%) และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10%) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.3 เป็นหลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นองค์รวมที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด, ด้านการมีจินตนาการ, ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ และด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ

1.4 เป็นหลักการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

1.5 เป็นหลักการที่ออกแบบโปรแกรมให้มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ทั้งในด้านเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการพัฒนา เพื่อให้สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคล

1.6 เป็นหลักการที่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถต่อยอดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่



ภาพที่ 1 เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่

- 4.1 ระยะที่ 1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%)
- 4.2 ระยะที่ 2 การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน (20%)
- 4.3 ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10%)

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

5.1 ปฏิกริยาตอบสนอง Reaction

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรม รู้สึกอย่างไร กับการฝึกอบรม โดยเน้นไปที่ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม และการตอบสนองต่อเนื้อหา วิทยากร และสภาพแวดล้อม

5.2 การเรียนรู้ Learning

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้อะไรบ้าง จากการอบรม ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.3 พฤติกรรม Behavior

ระดับนี้จะวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานจริงหรือไม่ เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการอบรมสิ้นสุดลงแล้ว

5.4 ผลลัพธ์ Results

ระดับนี้ถือเป็นระดับสูงสุดและสำคัญที่สุด โดยจะวัดว่าการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมนั้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จึงควรขยายผลสู่สถานศึกษาในสังกัดและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม หรือผู้บริหารในสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงกันหรือมีสภาพบริบทที่คล้ายคลึงกัน สามารถนำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาได้

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

8.3.2 ควรพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

9. บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2535). ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ ทฤษฎี การเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกรียงไกร นามทองใบ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- คุรุสภาลาดพร้าว.กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ : อีรสาสน์ พับลิชเชอร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). **การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟเพรส จำกัด.
- Bennis, W. (2002). **Creative Leadership**. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Danner, S.E. (2008). **Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator**. Master Thesis. Ohio University.
- Kelley, R. E. (1998). **In Praise of Followers**. Massachusetts : Harvard Business Review.
- Kirkpatrick, D. L. (2005). **Evaluating training programs: The four levels**. 3rd ed. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Qingling Zhang. (2016). **Creative Leadership Strategies for Primary School Principals/Teachers Creativity/Guangxl, China**. Ph.D. Thesis, Educational Administration. Chulalongkorn University.
- Sousa, D. (2003). **The Leadership brain : How to lead today schools more effectively**. Thousand Oaks : Sage.

**แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1***
**GUIDELINES FOR DEVELOPING PARTICIPATORY SCHOOL ADMINISTRATION
UNDER THE MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

สุพรรณิภา ร่มเย็น¹, ชยาکانต์ เรืองสุวรรณ², พัชรารณ พิมพ์จันทร์³
Supannipha Romyen¹, Chayakan Ruangsuwan², Patcharaporn Pimchan³
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Rajabhat Mahasarakham University^{1,2,3}
Email : supanning13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 270 คน รวมทั้งสิ้น 301 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม จำนวน 35 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา เท่ากับ 0.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ รวมทั้งดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (PNI_{Modified}) ส่วนระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารและครูจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง และใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่พัฒนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความต้องการจำเป็นรวมอยู่ในระดับสูงที่สุดในด้านการดำเนินงาน (PNI_{Modified} = 0.42) 2. แนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ควรดำเนินการบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสื่อสารสองทาง และการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู

ผู้ปกครอง และชุมชน ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การบริหารสถานศึกษา; การพัฒนาแนวทาง

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the current conditions, desired conditions, and necessary needs for participatory school administration, and 2) develop guidelines for enhancing participation in school administration under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 1. A mixed methods approach was employed. In Phase 1, the quantitative study involved 301 participants, comprising 31 school administrators and 270 teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 35-item questionnaire covering five dimensions of participation: planning, decision-making, implementation, benefit sharing, and monitoring and evaluation, with an overall reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.94. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and frequency distribution, together with the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) to determine the priority of development needs across dimensions. Phase 2, qualitative study, utilized in-depth interviews with administrators and teachers from three schools recognized for best practices in participatory administration. Additionally, nine experts were purposefully selected to evaluate the appropriateness and feasibility of the developed guidelines. Qualitative data were analyzed using content analysis, involving categorization, thematic synthesis and narrative interpretation, while expert evaluation results were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation, and frequency distribution).

The findings revealed that the overall level of participation in school administration was at a moderate level, with monitoring and evaluation having the highest mean score. The desired condition was at the highest level overall, with decision-making ranking highest among all dimensions. The greatest necessary need was identified in the implementation dimension ($PNI_{Modified} = 0.42$). The qualitative findings indicated that effective participatory administration should be grounded in active engagement at every stage, two-way communication, and trust-building among administrators, teachers, parents, and the community. Expert evaluation confirmed that the developed guidelines were highly appropriate and highly feasible for practical implementation.

Keywords : Participatory administration; School management; Development guidelines

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของชาติ (Wojtaszek et al., 2023) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งกำหนดให้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (มานะ สินธุวงษานนท์ และคณะ, 2566) ทั้งนี้แผนการศึกษาแห่งชาติสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน (สุนันทา ชื้อสตัย, 2568)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและสังคมสูงวัย ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน และพระมหาเอกพันธ์ วรธมมณู (มะเตือ), 2568) การจัดการศึกษาในยุคใหม่จำเป็นต้องเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และผู้เรียนได้จริง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการศึกษายังประสบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดกระบวนการปรึกษาหารืออย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่ทั่วถึง และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ (กุลธิดา ศรีทศาครั้ง, 2567; กิจจพิภข เกตุแก้ว, 2568)

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม ถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในระบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล (Al-Thani, 2024; Kyriopoulos, 2025) ซึ่งสอดคล้องกับหลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบ (ไพศาล พินิจธรรม, 2567) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ แต่ยังสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม ทำให้โรงเรียนได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งในด้านทรัพยากร ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Eden et al., 2024; พระใบฎีกาสรัชย์ ชินวโร และคณะ, 2568)

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องในหลายมิติ เช่น รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ กิจจพิภข เกตุแก้ว (2568) ที่ศึกษาถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการวางแผนจนถึงการติดตามผล ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารกับครู หรือการศึกษาของ Ham และ Lee (2024) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนช่วยเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นในบริบทของเมืองใหญ่หรือโรงเรียนที่มีทรัพยากรและเครือข่ายสนับสนุนพร้อมเพียงพอ (อรุณรัตน์ พิฆาตไพร และนิดา เปี่ยมพิชนะ, 2565; จักริ ไชยะเวช และวานิช ประเสริฐพร, 2567; กมล

ชนก ชูเนียม และชวน ภารังกุล, 2567; ศศิธร นมัสไธสง และคณะ, 2568) ขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ยังมีอยู่อย่างจำกัด และยังขาดการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วม ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมชุมชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของมหาสารคาม

จากบริบทและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนสร้างแนวทางการพัฒนาและคู่มือที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา ผลการวิจัยจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการศึกษาท้องถิ่นในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน และครู จำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,392 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie and Morgan (ไพศาล วรคำ, 2566) ซึ่งกำหนดให้มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 270 คน รวมทั้งสิ้น 301 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ให้ได้สัดส่วนตามประเภทและขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ พื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ เมืองมหาสารคาม กันทรวิชัย บรบือ และ แกด้า โดยมีสัดส่วนดังนี้ อำเภอบรบือ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.55 อำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 อำเภอกันทรวิชัย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95 และอำเภอแกด้า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในแต่ละองค์ประกอบ โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน (7 ตัวชี้วัด) 2) ด้านการตัดสินใจ (8 ตัวชี้วัด) 3) ด้านการดำเนินงาน (6 ตัวชี้วัด) 4) ด้านการได้รับผลประโยชน์ (7 ตัวชี้วัด) 5) ด้านการติดตามและประเมินผล (7 ตัวชี้วัด) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและถ้อยคำ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.80 และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับโดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 หลังจากนั้นผู้วิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Forms เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเผยแพร่และตอบกลับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์ การเผยแพร่ดำเนินการผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ช่วยเผยแพร่ลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้กับกลุ่มตัวอย่าง กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับไว้ 15 วัน ผู้วิจัยได้ติดตาม ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประสานกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมในกรณีที่พบข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อข้อมูลที่ได้รับความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับการตอบ

กลับจากแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form คิดเป็นร้อยละ 92.36 ได้รับตอบกลับจริงทั้งหมด 278 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแจกแจงความถี่ รวมทั้งใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ตีความและอธิบาย โดยวิธีพรรณนาความ (Narrative Description) เพื่อเชื่อมโยงกับบริบทเชิงพื้นที่และใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาแนวทางในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบกับข้อมูลเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 6 คน จากสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม และโรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 ซึ่งได้รับคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากเกณฑ์การเป็นสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลการดำเนินงานโดดเด่นด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับคำแนะนำข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน 3) ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

เครื่องมือในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structured Interview) จัดทำขึ้นตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ทั้งในด้านความชัดเจนของถ้อยคำ และความครอบคลุมของประเด็นการวิจัย 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เพื่อตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานและครูจากโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือก เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนาม เพื่อความถูกต้องของข้อมูล

2) การนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ประเมินแนวทางที่สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยจัดหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญ และพรรณนาผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Narrative Description) ประกอบกับการวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) เพื่อสรุปผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ด้าน	สภาพปัจจุบัน		แปล ผล	สภาพที่พึง ประสงค์		แปล ผล	PNI _{Modified}
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.40	0.50	ปาน กลาง	4.78	0.40	มาก ที่สุด	0.41
2. ด้านการตัดสินใจ	3.39	0.50	ปาน กลาง	4.82	0.39	มาก ที่สุด	0.41
3. ด้านการดำเนินงาน	3.38	0.53	ปาน กลาง	4.78	0.41	มาก ที่สุด	0.42
4. ด้านการติดตามและ ประเมินผล	3.42	0.53	ปาน กลาง	4.69	0.45	มาก ที่สุด	0.37
5. ด้านการได้รับผล ประโยชน์	3.39	0.52	ปาน กลาง	4.75	0.36	มาก ที่สุด	0.40
รวม	3.40	0.52	ปาน กลาง	4.76	0.40	มาก ที่สุด	0.40

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดตามและ

ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการดำเนินงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการติดตามและประเมินผล

ความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สูงสุดคือ ด้านการดำเนินงาน ($PNI_{Modified} = 0.42$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และ ด้านการตัดสินใจ ($PNI_{Modified} = 0.41$) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.37$)

5.2 ผลการวิเคราะห์แนวการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปจากการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1) ด้านการวางแผน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนควรเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความต้องการของชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้แผนที่จัดทำขึ้นตอบสนองต่อบริบทจริง ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำเพิ่มเติมว่า การจัดทำแผนควรเชื่อมโยงกับนโยบายของเขตพื้นที่และเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้เกิดเอกภาพและลดความซ้ำซ้อนของโครงสร้าง

2) ด้านการตัดสินใจ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษาควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล ผู้บริหารควรเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตยที่เปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ทั้งคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา การตัดสินใจที่ดีควรผ่านกระบวนการประชุมหารือร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างโปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทาง เพื่อสร้างความยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงาน

3) ด้านการดำเนินงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า ควรมีการจัดระบบนิเทศภายในและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้ความก้าวหน้า ปัญหา และแนวทางแก้ไขร่วมกัน รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการแบ่งปันนวัตกรรม

4) ด้านการติดตามและประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสและปรับปรุงได้ตรงจุด ควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและตัวแทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อสะท้อนมุมมองจากภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

5) ด้านการได้รับผลประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมจะยั่งยืนได้เมื่อทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความภาคภูมิใจในผลงานของสถานศึกษา

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมพัฒนาศักยภาพครู และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าในกระบวนการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้และขยายผลโครงการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

การสังเคราะห์แนวทางจากตอนที่ 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า แนวการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพควรอยู่บนหลักการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสื่อสารสองทาง และการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
หลักการและเหตุผล	4.82	0.40	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.85	0.37	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
เนื้อหาสาระ	4.80	0.35	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
กระบวนการพัฒนา	4.85	0.29	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.84	0.39	มากที่สุด	4.73	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.83	0.36	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.36) และค่าเฉลี่ยรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45)

โดยสรุป ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิชี้ว่า แนวการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้นนั้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในแง่ของหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และการประเมินผล แสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์ของแนวทางในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษาภายใต้บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการติดตามและประเมินผล การวางแผน และการดำเนินงานที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงดำเนินไปภายใต้โครงสร้างเชิงนโยบายแบบบนลงล่าง (Top-Down Management) มากกว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Hoy and Miskel (2013) ที่อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยโครงสร้างที่เปิดกว้างซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน หากขาดกลไกดังกล่าว องค์กรจะมีแนวโน้มเป็นระบบปิด ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานไม่เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Reinius และคณะ (2024) ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ที่ให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มิใช่เพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แจ่มจรัส และชัยอนันต์ มั่นคง (2565) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการติดตามผล ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจและการดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างคาดหวังให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส เปิดกว้าง และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ของ Sergiovanni (1995) ที่เน้นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องสร้างชุมชนทางวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์ ที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและร่วมกันพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood และ Jantzi (2006) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการบริหารและการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความเป็นผู้นำและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kyriopoulos (2025) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ เป็นเงื่อนไขสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบทางการศึกษา เพราะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายจะช่วยให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีความยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลี ธีระขว้าง และพัชรา เดชโฮม (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตภาคีเจริญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจและการประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียวกับที่พบในพื้นที่มหาสารคาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียสรณ์ อาศรัยราชภูร์ และชนิดา มิตรานันท์ (2568) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการสร้างระบบการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในระดับสูงจะมีความพร้อมในการบริหารและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าโรงเรียนที่มีการมีส่วนร่วมน้อย

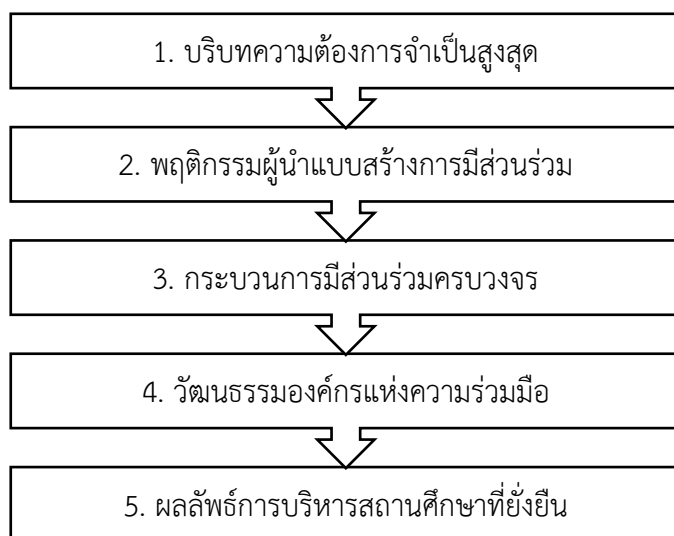
ความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการได้รับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ แม้ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่การปฏิบัติจริงในแต่ละกระบวนการยังไม่เต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในขั้นตอนการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแสดงถึงข้อเท็จจริงว่าการมีส่วนร่วมในสถานศึกษายังมีลักษณะจำกัดอยู่ในระดับนโยบายและการรับรู้มากกว่าการมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติและเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Azorin และ Fullan (2022) ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการลงมือทำร่วมกัน เพราะการมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติเป็นหัวใจของการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Samancioglu et al. (2020) ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรณ สวรรณโณ และคณะ (2565) ที่ศึกษาถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินงานและการตัดสินใจเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเช่นกัน แสดงถึงความต้องการการพัฒนาการมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนันท์ รุ่งแจ้ง และดวงพร อุณจิตต์ (2568) ที่ศึกษาถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการวางแผน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6.2 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ แนวทางดังกล่าวมีความชัดเจนครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นจะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านกระบวนการพัฒนาและการวัดผล ซึ่งได้รับการประเมินในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในทุกขั้นตอนของการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Fullan (2007) ที่ระบุว่า การบริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในยุคการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสื่อสารสองทาง และการสร้างความไว้วางใจ เพราะการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้จริงก็ต่อเมื่อครูและบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Crippen (2006) ซึ่งเน้นการสร้างคุณค่าความไว้วางใจ และความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ

แนวทางนี้จึงเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำร่วม ที่ส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีบทบาทในทุกกระบวนการของการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sasaki และคณะ (2023) ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นระบบที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และทรัพยากรกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง โดยมีการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Traver-Marti และคณะ (2023) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วม และแรงจูงใจภายใน ให้เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยาพร แสงดี และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี เขต 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ศรีชัยตุง และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีการมีส่วนร่วมในระดับสูงของผู้บริหารและชุมชน มีความยั่งยืนของการบริหารจัดการมากกว่าหน่วยงานที่ขาดการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน

7. องค์ความรู้ใหม่

การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลต้องเริ่มจากการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นจุดที่พบความต้องการมากที่สุด จากนั้นจึงเสริมสร้างบทบาทผู้นำให้เป็นทั้งผู้นำเชิงประชาธิปไตยและผู้นำเชิงเสริมพลัง เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร เมื่อกระบวนการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ร่วมมือ และยั่งยืน แนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถปรับใช้เป็นต้นแบบในการวางแผนบริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงได้อย่างเหมาะสม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นกรอบทิศทางหลัก โดยจัดทำนโยบายกลางว่าด้วยการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร เช่น การวางแผนร่วม การตัดสินใจร่วม และการประเมินร่วม เพื่อให้โรงเรียนทุกแห่งมีมาตรฐานเดียวกัน ลดความเหลื่อมล้ำด้านการบริหารจัดการศึกษา

8.1.2 ควรจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ การนิเทศ การอบรมนำร่อง และการถ่ายทอด เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางที่ได้จากงานวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนโดยให้ความสำคัญกับด้านการดำเนินงาน และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ใช้กลไกเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประชุมร่วม และคณะกรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นจริง

8.2.2 ครูควรได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทในการคิดร่วม ทำร่วม และประเมินร่วม โดยเน้นการสร้างพื้นที่ให้ครูสามารถเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระและมีระบบประเมินผลสะท้อนกลับที่เป็นธรรมและต่อเนื่อง

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรขยายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในบริบทที่แตกต่างกัน

8.3.2 ควรมีการพัฒนาโมเดลการมีส่วนร่วมเชิงระบบ 5 มิติ ที่ได้จากงานวิจัยนี้ให้เป็นรูปแบบการดำเนินงานจริง แล้วทดสอบผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม

- กมลชนก ชูเนียม และชวน ภาวังกุล. (2567). แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย**. 3(3). 1-17.
- กิจจพิภข เกตุแก้ว. (2568). การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่. **วารสารนวัตกรรมการวิจัย**. 1(1). 29-43.
- กิจจพิภข เกตุแก้ว. (2568). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. 10(2). 27-42.
- กุลธิดา ศรีธาทาครัง, ศรุตานนท์ บุญเรือง, ศิริวรรณ คนหมั่น และอัครพงษ์ บุญศิริชัยธนาโชติ. (2567). การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ. **วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**. 2(4). 831-840.

- จักรี ไชยะเวช และวานิช ประเสริฐพร. (2567). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์**. 11(2). 16-23.
- นงนุช ศรีชัยตุง และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์**. 9(3). 193-204.
- ปรียสรณ์ อาศรัยราษฎร์ และชนิดา มิตรนันท์. (2568). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง: แรงกดดันหรือพลังอันยิ่งใหญ่. **วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 4(1). 1-12.
- พระใบฎีกาสรชัย ชินวโร, พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม และกิตติพงษ์ ขวัญเมือง. (2568). แนวทางการบริหารสถาน ศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**. 8(2). 167-177.
- ไพศาล พินิจธรรม, ศุภวิชญ์ ดิษเจริญ, กัลยาภรณ์ เจริญพร และกัญทิมา เผือกใต้. (2567). WATNONGGO Model : รูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม. **วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา**. 4(3). 110-119.
- ไพศาล วรคำ. (2566). **การวิจัยทางการศึกษา**. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- มานะ สีนธวงษานนท์, ญัฐยา บุญกองแสน และกชกร หวังเติมกลาง. (2566). การศึกษากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs). **วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี**. 6(5). 527-544.
- วลี ธนะขว้าง และพัชรา เดชโฮม. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กในเครือข่ายที่ 53 สำนักงานเขตภาษีเจริญสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. 17(3). 118-128.
- ศศิธร นมัสไธสง, สุพจน์ แสงเงิน และนนทภูมิ แสนสุข. (2568). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. **วารสารรัชต์ภาคย์**. 19(65). 120-132.
- สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน และพระมหาเอกพันธ์ วรธมมณฺญ (มະເດືອນ). (2568). ทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล. **วารสารวันมัญองแหรภพพุทธศาสตร์ปริทรรศน์**. 12(1). 425-440.
- สุนันทา ชื้อสตัย. (2568). การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย ยุคดิจิทัลในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารสิทธิทรรศน์**. 3(1). 34-48.
- สุวนันท์ รุ่งแจ้ง และดวงพร อุ่นจิตต์. (2568). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. **วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์**. 10(1). 465-478.
- หัตยาพร แสงดี, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 19(87). 120-135.

- อมรรณ สุวรรณโณม, พิมพา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สีชมภู. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอศรีสัชนาลัยจังหวัดสุโขทัย. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(10). 441-457.
- อรอนงค์ แจ่มจำรัส และชัยอนันต์ มั่นคง. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 5(3). 205-214.
- อรุณรัตน์ พิฆาตไพร และนิยดา เปี่ยมพิชนะ. (2565). แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**. 22(1). 13-26.
- Al-Thani, G. (2024). Comparative analysis of stakeholder integration in education policy making: case studies of Singapore and Finland. **Societies**. 14(7). 104.
- Azorín, C., & Fullan, M. (2022). Leading new, deeper forms of collaborative cultures: Questions and pathways. **Journal of Educational Change**. 23(1). 131-143.
- Crippen, C. (2006). Servant-leadership: Sustaining democratic schools. **International Journal of Servant-Leadership**. 2(1). 319-333.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**. 16(3). 297-334.
- Eden, C. A., Chisom, O. N., & Adeniyi, I. S. (2024). Parent and community involvement in education: strengthening partnerships for social improvement. **International Journal of Applied Research in Social Sciences**. 6(3). 372-382.
- Fullan, M. (2007). **Change theory as a force for school improvement**. In **Intelligent leadership: Constructs for thinking education leaders**. Dordrecht : Springer Netherlands.
- Ham, S. H., & Lee, S. (2024). Participative Decision-Making and School Innovativeness: An Uncertainty Management Perspective. **The Asia-Pacific Education Researcher**. 33(3). 717-726.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational administration: Theory, research and practice**. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Kyriopoulos, D. (2025). A Framework for Collaborating for Educational Change. **European Journal of Innovative Studies and Sustainability**. 1(2). 53-60.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. **School Effectiveness and School Improvement**. 17(2). 201-227.
- Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, T. (2024). Teachers' perceived opportunity to contribute to school culture transformation. **Journal of Educational Change**. 25(2). 369-391.

- Samancioglu, M., Baglibel, M., & Erwin, B. J. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. **Pedagogical research**. 5(2). 1-9.
- Sasaki, O., Yonehara, A., & Kitamura, Y. (2024). The influence of the whole school approach on implementing education for sustainable development in Japan. **Prospects**. 54(1). 203-220.
- Sergiovanni, T. J. (1995). Small Schools, Great Expectations. **Educational Leadership**. 53(3). 48-52.
- Traver-Marti, J. A., Ballesteros-Velazquez, B., Beldarrain, N. O., & Maiquez, M. D. C. C. (2023). Leading the curriculum towards social change: Distributed leadership and the inclusive school. **Educational Management Administration & Leadership**. 51(3). 554-574.
- Wojtaszek, H., Świecarz, G. P., Micuła, I., & Wójcik-Czerniawska, A. (2023). Integrated approach to education management: Innovative strategies and methods in combining pedagogy and management in a modern school. **Journal of Modern Science**. 53(4). 592-621.

**แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น***
**GUIDELINES FOR PROMOTING MOTIVATION FOR SUPPORT STAFF TO
SHIFT FROM ROUTINE WORK TO RESEARCH FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES, KHON KAEN UNIVERSITY**

ขวัญนคร มุงคำภา¹

Kwannakorn Mungkampa¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University¹

Email : kwanso@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย และแบบสอบถามปลายเปิด ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ (1) บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) (2) ประสิทธิภาพทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) (3) การเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) 2. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ (1) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน (2) สนับสนุนทุนวิจัยอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างแรงจูงใจ (3) มีระบบพี่เลี้ยงลักษณะ "รุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง" ให้คำปรึกษาและกระตุ้นการทำวิจัย (4) สนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสส่งเสริมการทำวิจัยที่เพียงพอ การสร้างแรงจูงใจผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยทั้งในและนอกหน่วยงาน

คำสำคัญ : การส่งเสริมแรงจูงใจ; แรงจูงใจในการทำงาน; การทำงานประจำสัณฐานวิจัย

ABSTRACT

This research article aimed (1) to study the factors influencing research motivation among the support staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, and (2) to develop guidelines for promoting their motivation to transition from routine work to research. The sample consisted of 35 university employees in support staff positions. Data were collected using a three-part questionnaire covering general characteristics, an analysis of motivation for integrating routine work into research, and open-ended questions. Descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) were used for data analysis.

The key research findings are as follows: 1. Factors influencing research motivation were: (1) Institutional policies promoting institutional research, where staff showed the highest motivation (Mean = 3.09, S.D. = 0.89); (2) Experience and skills in conducting institutional research (Mean = 2.97, S.D. = 0.79); and (3) Enhanced knowledge in analyzing or defining institutional research problems (Mean = 2.63, S.D. = 0.55). 2. Guidelines for promoting motivation to integrate routine work into research included: (1) Organizing training to build knowledge and understanding of institutional research; (2) Providing equitable research funding; (3) Implementing a mentoring system (a "senior-junior support" model) for guidance and encouragement; and (4) Allocating sufficient budgetary support from administrators and supervisors to ensure adequate opportunities. Furthermore, motivation can be strengthened through knowledge-sharing activities and study visits to help staff recognize the importance and benefits of research both internally and externally.

Keywords : Motivation Promotion; Work Motivation; Routine Work to Research

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินรายได้ โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของคณะ โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรม และนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (Research Transformation) กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จากประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว คณะได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) และนำผลงานวิจัยมาช่วยแก้ปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงาน และวางแผนการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 14/2566

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้มีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญการสำหรับประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน งานเชิงวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งงานวิจัยสถาบัน (R2R) เป็นผลงานที่สามารถขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการขึ้นไปได้ (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) คณะจึงมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพและทักษะที่หลากหลาย แต่ยังพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีผลิตผลด้านงานวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะ ขาดแรงจูงใจในการริเริ่มเขียนโครงการวิจัย ขาดความมั่นใจในการดำเนินการ และไม่สามารถเชื่อมโยงงานวิจัยกับงานประจำได้อย่างชัดเจน หรืออาจจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการบริหาร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัย

ดังนั้น งานประจำสู่งานวิจัย คือ การนำกระบวนการจัดการความรู้มาบูรณาการผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีทีมงานที่ดี มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนา มีเวทีการนำเสนอเมื่อโครงการสำเร็จ และมีการสร้างแรงจูงใจภายนอกสู่แรงจูงใจภายในด้วยการตอบสนองความต้องการภายในตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (ริญญาภรณ์ พลสิทธิ์กุลเวช, 2560) จากบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าบุคลากรสายวิชาการ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีศักยภาพจากพัฒนางานประจำด้วยการวิจัยมากขึ้น มีความรู้มากขึ้น นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และมีความยั่งยืนโดยมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสนใจศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมใน การส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้ง นำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอต่อผู้บริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เห็นความสำคัญ เห็นประโยชน์ของการทำวิจัยสถาบันในการทำงานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว สร้างสังคมของบุคลากรยุคใหม่ร่วมกัน พัฒนางานประจำให้ก้าวหน้าพัฒนาทั้งคนทำวิจัย ทั้งงานที่รับผิดชอบ และพัฒนาองค์กรไปด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ได้แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเป็นการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขในการวิเคราะห์ เพื่อหาข้อเท็จจริงหรือข้อสรุป ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 35 คน โดยมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564)

4.2 เครื่องมือการวิจัย

แนวทางหลักในการทำวิจัยสำหรับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 41 ข้อ โดยได้กำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.1 แหล่งข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มการศึกษาจากการเก็บข้อมูลรวบรวมค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประจำและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษารวมถึงพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 35 ท่าน ทั้งนี้เก็บข้อมูลโดยวิธีการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตอบกลับมา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

4.3.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สะดวกและเต็มใจในการให้ข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 10 เดือน ตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ.2568 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4.4.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย 8 ด้าน คือ

4.4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

4.4.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.4.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

4.4.2.4 ด้านตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4.2.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

4.4.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

4.4.2.7 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

4.4.2.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสู่งานวิจัย

4.4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสู่งานวิจัย รายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นรับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 8) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) รองลงมาคือ คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) และประเด็นเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) ในขณะที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ใน

การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 5) ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ มีแรงจูงใจน้อยในการเพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.61) (ตารางที่ 1) ในส่วนนี้คณะมนุษยศาสตร์ฯ อาจดำเนินการเพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในส่วนของการระเบียบวิธีวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ อาทิ การจัดอบรม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัยได้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์
 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสัปดาห์ รายข้อ

n = 35

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสัปดาห์	ระดับแรงจูงใจ				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	51.43 (18)	42.86 (15)	2.86 (1)	2.54	0.61	มาก
2. เพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	57.14 (20)	40.00 (14)	0.00 (0)	2.63	0.55	มาก
3. เพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสถาบัน	5.71 (2)	42.86 (15)	45.71 (16)	5.71 (2)	2.49	0.70	น้อย
4. เพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	42.86 (15)	51.43 (18)	2.86 (1)	2.46	0.61	น้อย
5. เพิ่มพูนความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	40.00 (14)	54.29 (19)	2.86 (1)	2.43	0.61	น้อย
6. เพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนอภิปรายผล และสรุปผลการวิจัยสถาบัน	5.71 (2)	40.00 (14)	51.43 (18)	2.86 (1)	2.49	0.66	น้อย
7. คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย	28.57 (10)	40.00 (14)	31.43 (11)	0.00 (0)	2.97	0.79	มาก
8. รับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน	34.29 (12)	48.57 (17)	8.57 (3)	8.57 (3)	3.09	0.89	มาก

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์ของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวทาง ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

5.2.1 แนวทางการจัดอบรมให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติในด้านการทำวิจัย โดยบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ครอบคลุมหลายประเด็น ได้แก่ (1) การจัดอบรม ให้ความรู้ เพิ่มทักษะ หรือฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร หรือสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนางานประจำได้ (2) การจัดโครงการอบรมส่งเสริมการค้นหาหัวข้อวิจัยจากงานประจำ เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถพัฒนาหัวข้อวิจัยเกี่ยวกับงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ได้ และ (3) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวิจัย รวมถึงการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทั้งนี้ควรใช้วิธีนำตัวอย่างงานวิจัยหรือประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำมาเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดหัวข้อวิจัยของตนเองได้มากขึ้น

5.2.2 การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น ในส่วนนี้บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียม โดยครอบคลุม (1) การเพิ่มเติมงบประมาณสนับสนุนการวิจัยสถาบัน หรือค่าตอบแทนการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น และ (2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรส่งเสริมการให้ข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงทุนวิจัยอย่างเท่าเทียม

5.2.3 การจัดหาระบบพี่เลี้ยงในการทำงานประจำสัปดาห์ ซึ่งจากความเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำแนะนำกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ในลักษณะ “รุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง” เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนำข้อมูลงานประจำมาสู่การกำหนดหัวข้อวิจัย โดยอาจจัดให้มีช่วงเวลาในการเข้ารับคำแนะนำ เช่น การจัดให้มีชั่วโมง Routine to Research หรือ R2R สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงเพื่อใช้เป็นเวทีในการพูดคุยหรือปรึกษาหารือ หรือสอบถาม รวมถึงกระตุ้นการทำวิจัยจากพี่เลี้ยงให้กับรุ่นน้อง ทั้งนี้ควรดำเนินการในลักษณะที่ไม่เป็นทางการมากนัก แต่ควรสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการขอคำแนะนำ เป็นต้น

5.2.4 การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำวิจัย โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะว่าควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจหรือต้องการที่จะทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนและ

ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนหรือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และมีความยุติธรรม (2) ส่งเสริมการบูรณาการวิจัยสถาบันข้ามกลุ่มงานหรือเป็นคณะวิจัย และ (3) สร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และเปิดโลกทัศน์ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ได้ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัย ทั้งในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานอื่นๆ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัยดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นรับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 8) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) รองลงมาคือ คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) และประเด็นเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) ในขณะที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 5) ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ มีแรงจูงใจน้อยในการเพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.61) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัยแตกต่างกันตามระดับความชำนาญงานและความคุ้นเคยต่อกระบวนการทำวิจัย โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ นโยบาย การรับรู้การสนับสนุนจากคณะ และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ในขณะที่ประเด็นที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิค เช่น การสร้างเครื่องมือวิจัย และการกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจน้อย เนื่องจากมีความซับซ้อน และบุคลากรขาดความมั่นใจ จึงทำให้แรงจูงใจในส่วนนี้ลดลงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกูล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะ ของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

6.2 แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวทาง คือ

6.2.1 แนวทางการจัดอบรม ให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติในด้านการทำวิจัย โดยภาพรวมพบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย สถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร บุญคุ้ม และพลอยชมพู สุคัสสิทธิ์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า การจัดอบรมเพิ่มความรู้และความเข้าใจในแนวคิด R2R และตามด้วยแนวคิดกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถนำแนวคิดไปใช้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในงานประจำ เพราะความสำเร็จของความพยายามพัฒนางาน R2R จะเป็นแรงจูงใจ อย่างหนึ่งให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

6.2.2 การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น โดยภาพรวมพบว่า ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียม โดยครอบคลุม การเพิ่มเติมงบประมาณสนับสนุนการวิจัยสถาบัน หรือค่าตอบแทนการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา แทนอมทอง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย และสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการทำวิจัย โดยมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

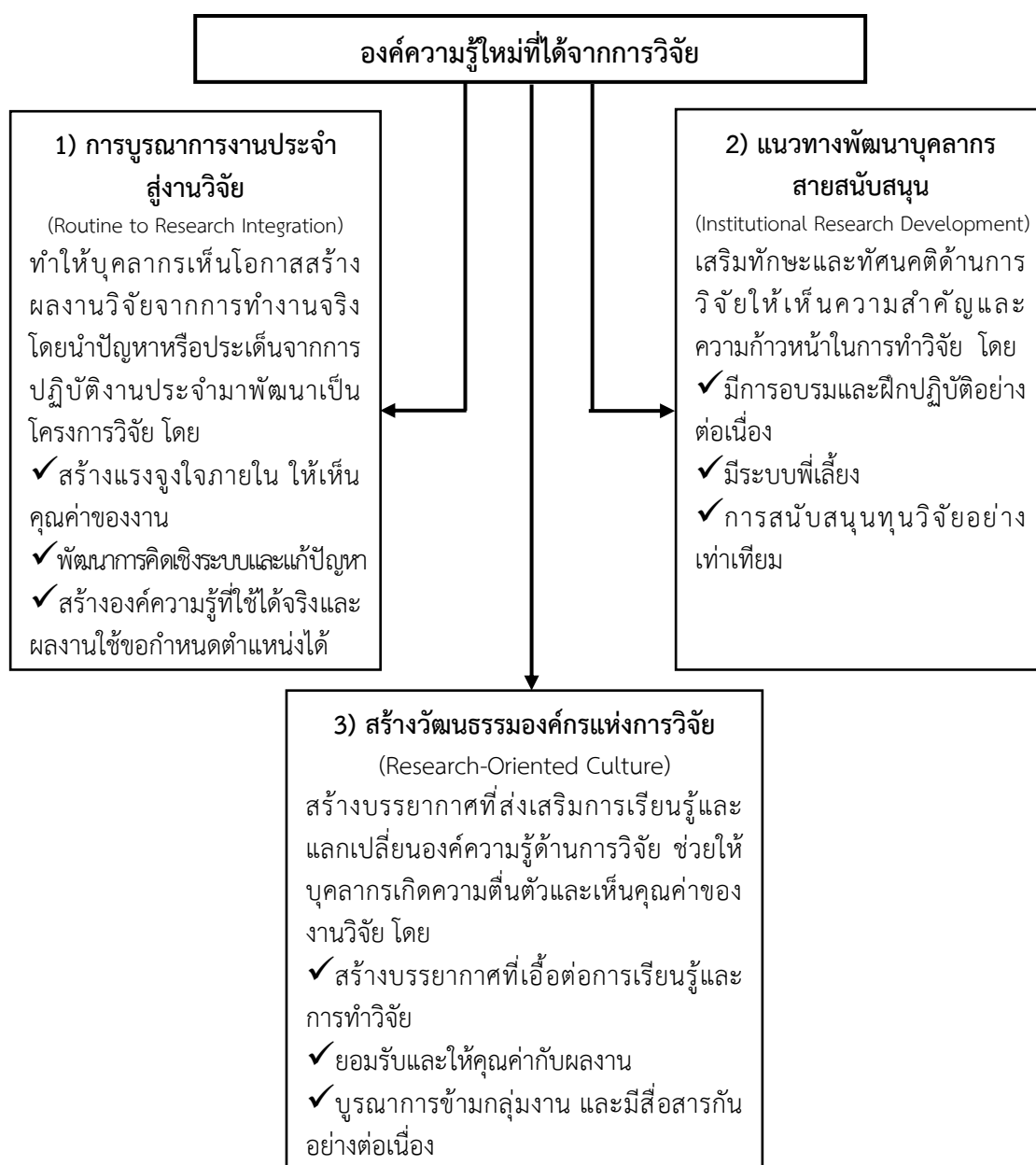
6.2.3 การจัดทำระบบพี่เลี้ยงในการทำงานประจำสู่งานวิจัย โดยภาพรวมพบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำแนะนำกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ์ งามสุทธ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า การมีระบบพี่เลี้ยงวิจัยคอยให้คำแนะนำในการทำวิจัย เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างทักษะและความมั่นใจ ทำให้บุคลากรสามารถเขียนข้อเสนอโครงการได้มากยิ่งขึ้น

6.2.4 การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำวิจัย โดยภาพรวมพบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ์ งามสุทธิ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งในด้านนโยบาย งบประมาณ และการจัดโครงการอบรม ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการทำวิจัย

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากกระบวนการวิจัย คือ 1) การบูรณาการงานประจำสู่งานวิจัย โดยทำให้บุคลากรเห็นโอกาสสร้างผลงานวิจัยจากการทำงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นโอกาสในการสร้างผลงานวิจัยจากการทำงานจริง

2) แนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มุ่งเสริมทักษะและทัศนคติด้านการวิจัยให้เห็นความสำคัญและความก้าวหน้าในด้านการทำวิจัย 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการวิจัย โดยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้วิจัยและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการวิจัย จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตื่นตัว สนใจ และเห็นคุณค่าของงานวิจัยสถาบันมากขึ้น ซึ่งองค์ความรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำวิจัย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและคุณภาพการบริการในภาพรวม รวมถึงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

8.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียมกัน

8.1.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยสถาบัน

8.1.4 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนในระดับทำวิจัยสถาบัน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ

8.2.1 มีการจัดอบรมและจัดโครงการเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

8.2.2 ให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ในคณะ เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

8.2.3 ให้บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีวิชาการระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ โดยสนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจและแรงจูงใจ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน

8.3.2 ควรศึกษากระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนทำวิจัยสถาบันด้วยตนเอง

8.3.3 ควรมีการนำผลการวิจัย แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ในแก้ปัญหาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรในทุกกลุ่มงาน เพื่อนำผลของการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

9. บรรณานุกรม

กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564).

แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - 2567). ขอนแก่น :

กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 14/2566 เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ประกาศ ณ วันที่ 25 กันยายน
พ.ศ.2566). ขอนแก่น : กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 2(5). 253–272.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญ์ งามสุทธิ. (2563). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสาย
สนับสนุน สำนัการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม : สำนัการศึกษาทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาสกร บุญคุ้ม และ พลอยชมพู สุค์สถิตย์. (2566). ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริม
สนับสนุนการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการ ปชมท. 12(2). 67-80.
- ริญญาภัทร์ พสิษฐ์กุลเวช. (2560). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสื่องานวิจัยของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. Journal of
Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 4(2). 89-104.
- อังคณา แทนอมทอง. (2568). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสาร Mahidol R2R e-Journal.
12(3). 146-160.

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3***
**GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3**

มานิตา จันทพิสิษฐ์¹, กฤษณก ดวงชาตม², ปองภพ ภูจอมจิตร³
Manita Chanthaphisit¹, Kritkanok Duangchatom², Pongphop Phoojomjit³
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University^{1,2,3}
Email : lajantukm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.84 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อศึกษาแนวทาง จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทาง จำนวน 9 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) การมีจินตนาการ 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นด้านที่ค่าสูงสุด คือ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) กระบวนการพัฒนา และ (5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาใช้กรอบแนวคิด

โมเดล 70:20:10 โดยมีผลการประเมินแนวทางการพัฒนาด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the components and indicators of creative leadership of school administrators, 2) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of creative leadership, and 3) propose guidelines for developing creative leadership of school administrators. The study was conducted in three phases. Phase 1 identified the components and indicators through semi-structured interviews with five experts, and the data were analyzed using content analysis. Phase 2 examined the current and desirable conditions as well as priority needs. The sample consisted of 297 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.91 and item discrimination indices ranging from 0.31 to 0.84. Descriptive statistics, including the mean and standard deviation, were used for data analysis. Phase 3 focused on developing and evaluating the development guidelines. Six key informants participated in guideline development, and nine experts evaluated the guidelines in terms of appropriateness and feasibility using semi-structured interviews and an evaluation form.

The findings revealed that creative leadership of school administrators comprised five components: vision, flexibility and adaptability, inspiration, teamwork, and imagination. Overall, the current condition was at a moderate level, whereas the desirable condition was at the highest level. The component with the highest priority development need was flexibility and adaptability. The proposed guidelines for developing creative leadership consisted of principles, objectives, content, development processes, and measurement and evaluation. The development process was grounded in the 70:20:10 learning model. Overall evaluation indicated that the guidelines demonstrated the highest level of appropriateness and feasibility.

Keywords : Development guidelines; Creative leadership; School administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาวะผู้นำ คือ เทคนิคการทำงานของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2566) โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีเชาวน์ปัญญาสูง มี บุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม รู้จักใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่ง ผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ชาญชัย ศรีภิญโญ, 2563) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบ มี ไหวพริบ รู้จักแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีเหมาะสมกับการเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีเชาวน์ปัญญาจะ ช่วยให้มีการคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็น อย่างดี และเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้อย่างเหมาะสม นอกจากการมี ความคิดสร้างสรรค์แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันยังต้องมีลักษณะของผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยน แปลง สามารถมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการที่ถูกต้อง มีความสามารถในการ สร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลง และสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร (พรชัย เจตมานัน, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาวะแวดล้อมเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติ ในเชิงบวก เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิด มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (รัตน กาญจนพันธ์, 2563) ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและ เข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้ดี และเชื่อมโยงการศึกษาับสังคมไทยนั้น จำเป็นจะต้องมีภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็น ต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมาย หลัก คือ การเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ตระหนักถึงการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีและสังคมที่รวดเร็ว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการ องค์กรให้เป็นไปตามระเบียบและนโยบายเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์แนวทาง ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กร การศึกษาให้เกิดนวัตกรรมและความก้าวหน้า และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนา

อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพร้อมให้กับครูและนักเรียนในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ยุคสมัย

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สู่การปฏิบัติหน้าที่และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ผลการวิจัยจะช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 3.2 ผลการวิจัยนี้จะเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับการศึกษาอื่น ๆ
- 3.3 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 3.4 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 สืบเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และ

งานวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากกลุ่มผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน และ 3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารสถานศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาจนได้รับรางวัลเป็นที่ประจักษ์ หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2 เนื้อหาการวิจัย คือ องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กำหนดรายละเอียดจากผลการศึกษาและการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากำหนดประเด็นสัมภาษณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) จากผล การสัมภาษณ์และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน จากนั้นสรุปเป็น ความเรียง

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 118 คน และครู จำนวน 179 คน

1.2 เนื้อหาการวิจัย คือ ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิจัยในระยะที่ 1

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912 และมีค่าค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.84

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified

Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดกลุ่มผู้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 กำหนดเนื้อหาการวิจัย คือ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากการวิจัยในระยะที่ 2

1.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูล จากผลการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุปและรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้วิจัยดำเนินการยกร่างแนวทางจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นร่วมกับผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.1 กำหนดกลุ่มผู้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านที่สอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

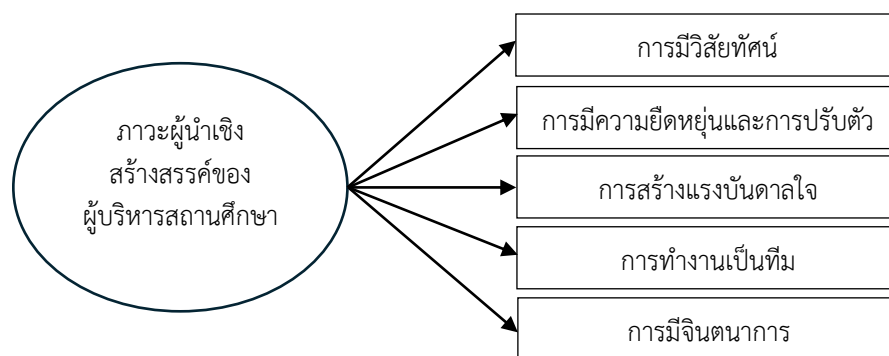
3.2 กำหนดเนื้อหาการวิจัย คือ ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.40	0.46	มาก	4.82	0.37	มากที่สุด	0.42	3
2. การมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว	3.36	0.46	ปานกลาง	4.86	0.34	มากที่สุด	0.45	1
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.41	0.49	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.43	2
4. การทำงานเป็นทีม	3.51	0.54	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.40	4
5. การมีจินตนาการ	3.61	0.61	มาก	4.87	0.31	มากที่สุด	0.35	5
รวมเฉลี่ย	3.45	0.52	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.41	-

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีจินตนาการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.41 เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีจินตนาการตามลำดับ

5.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปผลแนวทางประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหาการพัฒนาแบ่งเป็น 5 หน่วยการเรียนรู้ กำหนดวิธีการพัฒนาโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 และมีผลการประเมินแนวทางด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) การมีจินตนาการ ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่ระบุว่าความยืดหยุ่นเป็นหัวใจของภาวะผู้นำสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่สามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัวและสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียนได้ดีกว่าเดิม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) และณัฐภรณ์ แสงทอง (2568) ที่สรุปว่าการสร้างแรงจูงใจช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา และในด้านวิสัยทัศน์ ก็ถือเป็นหัวใจของการบริหารเชิงสร้างสรรค์ เพราะช่วยให้ผู้นำมองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนและคิดเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ ทั้งนี้ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2562) และ Puccio et al. (2010) ต่างยืนยันว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมในองค์กรได้อย่างมีพลัง สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan & Quinn (2016) ที่มองว่า “วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน” คือรากฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่กระจายอำนาจและสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรจะสามารถสร้างพลังร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และยิ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2022) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีจินตนาการจะมองเห็นโอกาสใหม่และสร้างแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยสะท้อนว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้นำสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการเปิดพื้นที่ให้จินตนาการและแรงบันดาลใจเติบโต เพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

6.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านจินตนาการเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมองเห็นภาพอนาคตได้ดี แต่ยังขาดความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยที่ด้านจินตนาการเป็นจุดแข็งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัชฎาภกร อัครจันทร์ (2560) และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ที่มองว่าจินตนาการเป็นพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์และการมองอนาคตอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีจินตนาการสูงจะกล้าคิด กล้าทำ และมีความมั่นใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันโลกการศึกษา สำหรับด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้นถือได้ว่าต้องมีการพัฒนาด้านนี้เพิ่มขึ้น นั่นเพราะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นต้องคิดนอกกรอบ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (ทวิภรณ์ วรชิน, สมเจตน์ ภูศรี, เกรียงศักดิ์ ไพวรรณ, 2559) ดังที่จิตติมา วรรณศรี (2564) ได้เสนอแนวคิดว่าความยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำสามารถปรับวิธีคิดและการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสร้างพลังร่วมในองค์กรและการบริหารโดยอาศัยความร่วมมือเป็นฐาน โดยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของการร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมสร้างสรรค์กับบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกนกพร กระจ่างแสง และคณะ (2560) และ Fullan & Quinn (2016) ที่เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันคือหัวใจของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีบทบาทผู้นำร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วม เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังสูงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นรากฐานของความสำเร็จในองค์กร การพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ เพื่อให้โรงเรียนก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.41 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงความจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้าน “การมีความ

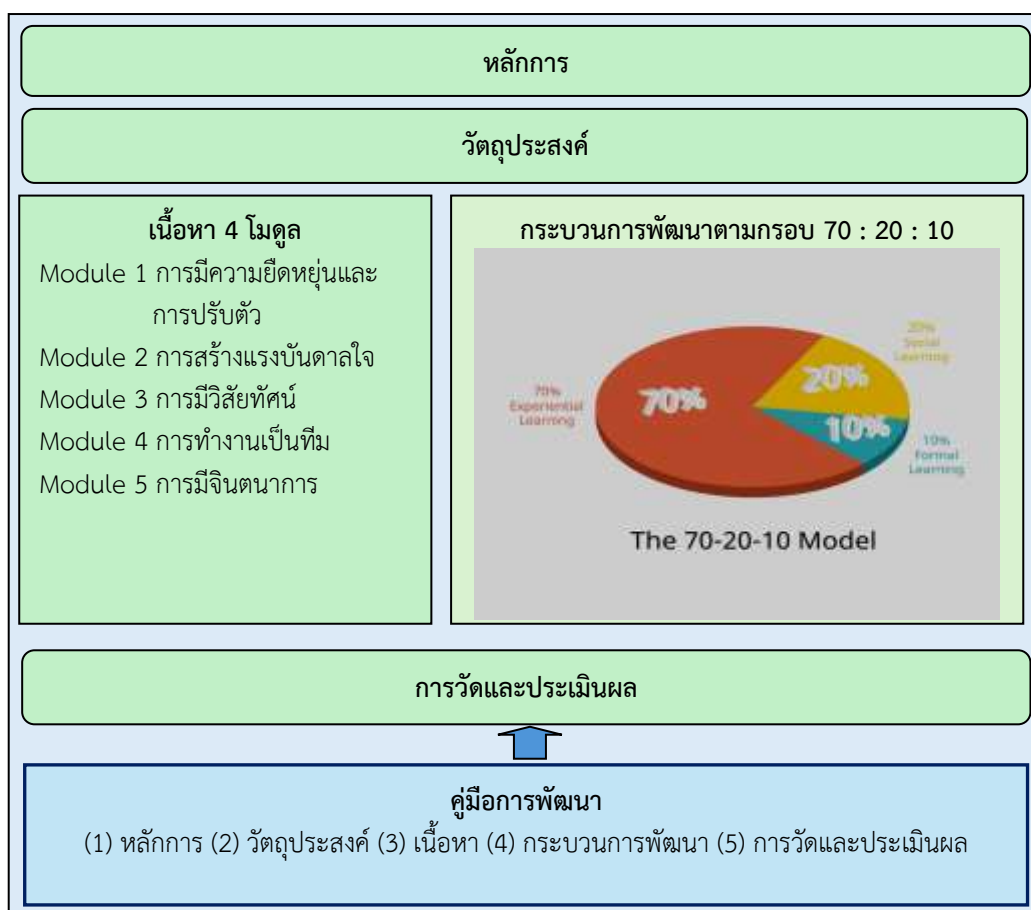
ยืดหยุ่นและการปรับตัว” ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางเทคโนโลยี สังคม และระบบการศึกษา ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างเหมาะสม การที่ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารในพื้นที่ยังต้องการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านนี้อย่างเร่งด่วน ดังที่สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2559) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่นสูง เปิดรับสิ่งใหม่ กล้าที่จะเผชิญความท้าทาย และพร้อมลดข้อจำกัดของตนเองและองค์กรเพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการบริหารงาน และวิโรจน์ สารรัตน์ (2566) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นคือกลไกสำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ระบบการบริหารสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2022) ที่ระบุว่า “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง” โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หากผู้นำขาดทักษะนี้จะไม่สามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ ได้ และอาจทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวโดยสรุป การที่ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงถึงจุดเน้นของการพัฒนาในระยะต่อไปที่ควรมุ่งสร้างผู้นำสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นทางความคิด กล้าทดลองแนวทางใหม่ เปิดกว้างรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสามารถนำทีมให้ผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตจึงมิได้วัดจากความสามารถในการคิดเท่านั้น แต่ยังวัดจากความสามารถในการ “ปรับ” และ “รับ” เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลจริงในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

6.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปผลแนวทาง ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา สำหรับวิธีการพัฒนาโดยใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาตามโมเดล 70 : 20 : 10 โดยมีผลการประเมินคู่มือการพัฒนาด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างครบถ้วนและสอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการด้านการจัดทำคู่มือและการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ คู่มือประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาเป็นหน่วยการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ พร้อมกระบวนการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 ซึ่งผสมผสานการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการอบรมอย่างเป็นทางการ ทำให้การพัฒนาไม่จำกัดอยู่ในห้องเรียน แต่เชื่อมโยงกับประสบการณ์งานจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม องค์ประกอบของคู่มือดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดทำคู่มือของนงคริ์ชัย เคนไชยวงศ์ (2561) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ที่เน้นการระบอบองค์ประกอบ “ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด และทำไม” เพื่อให้ปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เมื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ตามแนวคิดของ Lombardo & Eichinger (1996) และพัชรา วาณิชชิน (2560) จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเป็นหัวใจสำคัญ และการเสริมด้วยการเรียนรู้จากผู้อื่นและการอบรมอย่างเป็นทางการช่วยให้เกิดการเติบโตผู้นำทั้งด้านทักษะ ความคิด และ

พฤติกรรมอย่างสมดุล การประเมินผลคู่มือพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด แสดงว่าคู่มือนี้ไม่เพียงมีโครงสร้างและเนื้อหาที่สอดคล้องกับทฤษฎี แต่ยังสามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์จริงเป็นฐาน เสริมด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับความรู้เชิงลึกเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและยั่งยืนในระบบการศึกษา

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) การมีจินตนาการ โดยแนวทางการพัฒนากำหนดเป็นคู่มือการพัฒนาประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา กำหนดเป็น 4 โมดูลตามองค์ประกอบ (4) กระบวนการพัฒนาโดยใช้กรอบแนวคิดโมเดล 70:20:10 และ (5) การวัดและประเมินผล แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านไปจัดทำเป็นโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงบูรณาการ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 Model จากผลการวิจัยนี้เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (PLC) และการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ควรได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาตนเองในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยเรียนรู้ที่จะเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าลองสิ่งใหม่ และปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในแต่ละช่วงเวลาโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในงาน (70%) การแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษา (20%) และการอบรมหรือศึกษาจากแหล่งความรู้ทางวิชาการ (10%) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดสอบผลของ “คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา” ในสถานการณ์จริง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง แล้วติดตามผลการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลังการใช้คู่มือ

8.3.2 ควรขยายการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบลักษณะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยยืนยันความเที่ยงตรงเชิงภายนอก (External Validity) ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางระดับนโยบายในการพัฒนาผู้นำการศึกษาของประเทศได้อย่างยั่งยืน

9. บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26). 156–161.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง. 1(3). 39-42.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ณัฐธราภรณ์ แสงทอง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*. 3(3). 999–1013.
- ทวีภรณ์ วรชิน, สมเจตน์ ภูศรี, เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการบริหารการปกครอง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 5(2). 146–164.
- นงคริรักษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 12(4). 1093–1111.
- พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 13(2). 27–31.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19). *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 10(3). 545-556.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา (ปรับปรุงครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- DuBrin, A. J. (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. 10th ed. Boston, MA : Cengage Learning.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2016). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Thousand. Oaks, CA : Corwin.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner*. Minneapolis, MN : Lominger.

**สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร***
**SCHOOL ADMINISTRATOR COMPETENCIES IN THE NEW ERA AFFECTING
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
SISAKET YASOTHON**

จักรกฤษณ์ หนาแน่น¹, จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์², กุลชลี จงเจริญ³
Jakkrit Na-nan¹, Chulalak Sorapan², Koolchalee Chongcharoen³
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช^{1,2,3}
Sukhothai Thammathirat Open University^{1,2,3}
Email : krubajane@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ 2) ระดับของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.40

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา; การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู; มัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) the level of competencies in the new era of school administrators; (2) the level of active learning management of teachers in schools; (3) the relationship between competencies in the new era of school administrators and active learning management of teachers in schools; and (4) competencies in the new era of school administrators affecting active learning management of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Si Sa Ket Yasothon. The research sample consisted of 342 teachers in the above-mentioned schools, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a questionnaire with reliability coefficients of .99 and .97, respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and simple linear regression analysis.

The research findings showed that (1) Overall, the competencies of school administrators in the new era were rated at the highest level; (2) Overall, the active learning management of teachers in schools was rated at the highest level; (3) the overall competencies in the new era of the school administrators correlated positively at the highest level with the overall active learning management of the teachers that was significant at the .01 level of statistical significance, with the correlation coefficient of .82; and (4) competencies in the new era of the school administrators affected active learning management of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Si Sa Ket Yasothon significantly at the .01 level of statistical significance, with the predicting power of 67.40 percent.

Keywords : Competencies of school administrator; Active learning management of teacher; Secondary education

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในยุคปัจจุบันที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีอิทธิพลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และการพัฒนาของเทคโนโลยีการสื่อสารเครือข่ายไร้สายในยุคที่ 5 ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตในทุกด้าน สังคมต้องรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมเริ่มมีการนำเครื่องจักรหุ่นยนต์มาใช้งานทดแทนแรงงานมนุษย์ มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการควบคุมเครื่องจักรหุ่นยนต์ ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ การสื่อสาร การแปลภาษา และการออกแบบกราฟิก ดังนั้นในตลาดแรงงานจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้

กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนบรรลุขีดความสามารถ สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งต้องอาศัยการขับเคลื่อนนโยบายจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับสถานศึกษา ไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ เป็นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วรณศิริ คตะโต, 2566) โดยมุ่งเน้นในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ และความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Kin & Kareem, 2019) ซึ่งในบริบทของการศึกษาในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทการจัดการศึกษา ตั้งแต่การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาการสื่อสารที่ล่าช้า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงมีความสำคัญในการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สิริลักษณ์ น้ำใส, 2566) สามารถขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชนียา ราชวงษ์ และอานวย ทองโปร่ง, 2565) และยกระดับการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจะเน้นไปที่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ มีลักษณะเฉพาะตนที่เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สามารถสื่อสาร จูงใจครูในสถานศึกษา และบริหารการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากงานวิจัย พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างสูงต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่รับประกันความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา (Bairasauskiene, 2017) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ย่อมสามารถส่งเสริมสนับสนุนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพ

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม อภิปราย และลงมือปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยการผู้เรียนมีส่วนร่วมและในการทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความ

สนใจในชีวิตจริง ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง (อรไท แสงลุน, 2564) ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำ สร้างสถานการณ์ ปัญหาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความคิดต่างกัน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ, 2549) ทำให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย เกิดความสนใจในการเรียนรู้ ต้องการหาคำตอบ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาความคิด และทักษะของผู้เรียน โดยครูผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ส่งผ่านมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีนโยบายในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่ กับ ระดับประเทศ พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้งสองระดับชั้นต่ำกว่าระดับประเทศ ในปีการศึกษา 2564 และคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการทดสอบระหว่างปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมต่ำลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2566) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งครูจำนวนไม่น้อยยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งยังขาดทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูบางส่วนยังยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ขาดการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาผลการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน ขณะเดียวกันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ก็มีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ถึงแม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มุ่งเน้นและต้องการที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเห็นได้จาก การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม 1 นวัตกรรม ในทุกปีการศึกษา ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ จากงานวิจัยที่ศึกษา สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการออกแบบเชิงระบบด้านเทคโนโลยี (ฉันทพร สะสมผลสวัสดิ์, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสมหมาย สร้อยนาทพงษ์, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาสมรรถนะตนเอง กำหนดนโยบายวางแผน พัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ใช้เป็นข้อมูลในปรับปรุง การพัฒนาการจัดการรู้ให้มีคุณภาพ

4. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 3,087 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2566) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ และตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามตัวแปร (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .98 และ .95 ตามลำดับ ใช้ google forms เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	M	SD	แปลผล
1. ลักษณะเฉพาะตนของผู้ผู้นำ	4.57	0.53	มากที่สุด
2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.53	0.53	มากที่สุด
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.61	0.59	มากที่สุด
4. การสื่อสาร จูงใจ และการทำงานเป็นทีม	4.47	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	4.54	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($M = 4.61$, $SD = 0.59$) ลักษณะเฉพาะตนของผู้ผู้นำ ($M = 4.57$, $SD = 0.53$)

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.53$, $SD = 0.53$) และการสื่อสาร จูงใจ และการทำงานเป็นทีม ($M = 4.47$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา	M	SD	แปลผล
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.56	0.49	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.57	0.53	มากที่สุด
3. สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.62	0.49	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.49	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.56	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.56$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.62$, $SD = 0.49$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.57$, $SD = 0.53$) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.56$, $SD = 0.49$) และ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($M = 4.49$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 3 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y	ระดับความสัมพันธ์
X_1	.578**	.541**	.457**	.564**	.588**	ปานกลาง
X_2	.675**	.643**	.538**	.646**	.688**	สูง
X_3	.802**	.820**	.742**	.789**	.861**	สูงมาก
X_4	.782**	.794**	.657**	.759**	.824**	สูงมาก
X	.786**	.778**	.665**	.764**	.822**	สูงมาก
ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($R_{xy} = .822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($R_{xy} = .861$) และด้านการสื่อสาร จูงใจ และการทำงานเป็นทีม ($R_{xy} = .824$) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R_{xy} = .688$) และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะเฉพาะตน ($R_{xy} = .588$)

6.4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adjusted R ²	Std.Error	F	p-values
X	.822	.675	.674	.270	706.798	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .822 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .675 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) เท่ากับ .674 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error) เท่ากับ .270

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญค่า t ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
Constant (f)	1.093	.131		8.329	.000
X	.763	.029	.822	26.586	.000
R = .822 $R^2 = .675$ Adjusted $R^2 = .674$ Std.Error = .270 F= 706.798 Sig = .000					

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .763 และมีค่าคงที่ (f) เท่ากับ 1.093 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .822 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการรูปแบบคะแนนดิบ (B)} \quad & \hat{Y} = 1.093 + 0.763(X) \\ \text{สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (\beta)} \quad & \hat{Z} = 0.822(Z) \end{aligned}$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการวิจัยระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงบทบาทของผู้บริหารในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่ ที่มุ่งใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมดำเนินนโยบาย “1 สำนักงาน 1 สถานศึกษา 1 ผู้บริหาร ครู บุคลากร 1 ห้องเรียน 1 ปี 1 นวัตกรรม” เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับกิตติภูมิ เรื่องเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ (2566) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

7.2 ผลการวิจัยระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและความเป็นมืออาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกสร้างนวัตกรรม และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการศึกษา ผ่านการอบรมและนิเทศการสอน เพื่อให้สามารถออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน และเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิवास โพธิ์ตาทอง (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

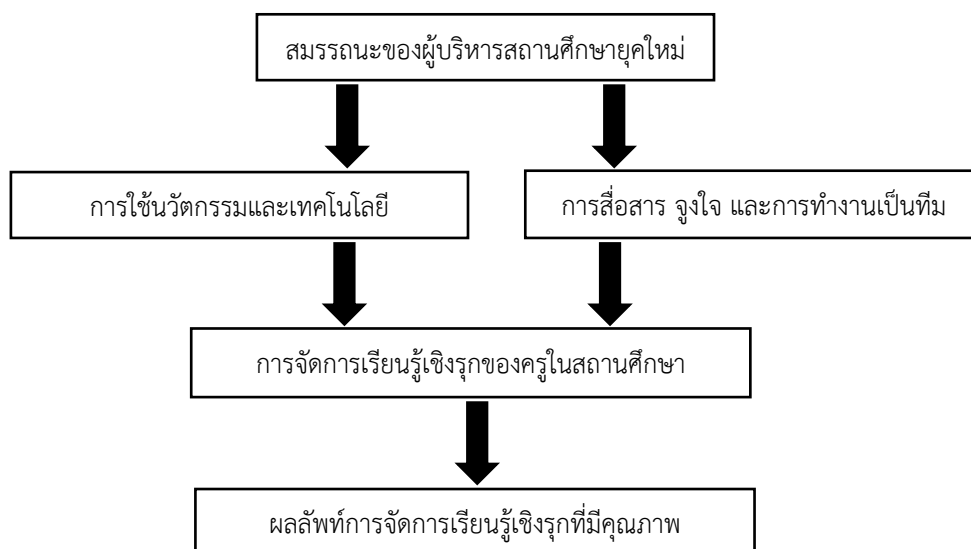
7.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .822 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีบทบาทสำคัญในการสร้างทิศทางและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ต้องอาศัยทั้งนวัตกรรมเทคโนโลยี และภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงย่อมสามารถสนับสนุนทรัพยากร จัด

อบรมพัฒนาครู และกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูกล้าที่จะปรับใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มานะ ครูธาราโรจน์ (2563) ที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดการพัฒนากการสอนเชิงรุก

7.4 ผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ทำนวยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้ร้อยละ 67.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพด้วยนวัตกรรม ผู้บริหารยุคใหม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีบริหารจัดการ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับ นิโบล เหลาหมี่ (2566) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .462 และสอดคล้องกับ บุญช่วย ศิริเกษ (2567) ที่ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยเฉพาะสมรรถนะด้าน การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ การสื่อสาร จูงใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในการยกระดับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา



9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการสื่อสาร จูงใจ และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงควรจัดโครงการที่ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารโดยจัดอบรมทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร โดยจัดเวทีหรือชุมชนการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า สนับสนุนให้มีการนิเทศและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด โดยผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์

9.1.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ด้านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้การประเมินตามสภาพจริง ควบคู่กับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้ควรมีการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนเครื่องมือและนวัตกรรมด้านการวัดผล เพื่อช่วยให้การประเมินมีความหลากหลาย ทันสมัย และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

9.1.3 ด้านลักษณะเฉพาะตนของผู้ผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่ม ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และทักษะการสื่อสาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างแก่ครู ควบคู่กับการจัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายผู้นำทางการศึกษาให้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่สามารถทำนายการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้ร้อยละ 67.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในทุกมิติโดยเฉพาะ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ มีนโยบายหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง เพื่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสาร การจูงใจ และการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยเข้าร่วมการอบรมทักษะการสื่อสารเชิงวิชาชีพ เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปฏิบัติตามระบบติดตามประเมินผลที่มีตัวชี้วัดชัดเจน รวมถึงรับการนิเทศและคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ

9.2.2 ครูผู้สอนควรพัฒนาความสามารถด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นการใช้การประเมินตามสภาพจริง การร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี การรับการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมผลการวัดผลที่ทันสมัยและหลากหลาย เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

9.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจแก่ครู อีกทั้งควรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายผู้นำทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิผล

9.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพในทุกมิติ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างมีนัยสำคัญ การดำเนินนโยบายหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการสนับสนุน ดูแล และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

9.3.2 ควรมีการพัฒนาตัวแบบด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ

9.3.3 ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

10. บรรณานุกรม

- กิตติภูมิ เรืองเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 6(2). 60–71.
- ฉันทพร สะสมผลสวัสดิ์, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และสมหมาย สร้อยนาคนพงษ์. (2567). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยธธร. **วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 15(1). 198–211.
- นิโลบล เหลาหมี่. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2567). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**. 25(2). 1115–1124.
- พัชนียา ราชวงษ์ และอานวย ทองโปร่ง (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(6). 47–65.

- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุค 4.0. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. วิทยาลัยอาชีวศึกษา : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรุณสิริ คะตะโต. (2566). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. ศรีสะเกษ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สิริลักษณ์ น้ำใส. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 34(2). 56–70.
- สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ. (2549). การพัฒนากระบวนการสร้างความรู้ของผู้เรียนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ด้วยความร่วมมือของครูและนักศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิवास โพธิทาทอง. (2563). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรไท แสงลุน. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาขั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Bairauskiene, L. (2017). Headmaster's Competencies in Management Area: Evaluating the Significance Level of Managerial Competencies in Lithuanian Comprehensive Schools. *European Journal of Multidisciplinary Studies*. 2(5). 230-236.
- Kin, T. M., & Kareem, O. A. (2019). School leaders' competencies that make a difference in the era of Education 4.0: A conceptual framework. *International Journal of Academic Research Business and Social Sciences*. 9(5). 214–225.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607–610.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่
วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. ลักษณะของวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นวารสารเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทความรายงานการวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยและบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารรายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

เนื้อหาบทความหรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น

กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยต้นฉบับจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์

2. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ต้นฉบับต้องพิมพ์บนกระดาษขาวขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียวใส่เลขกำกับหน้าทุกหน้าพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word ใช้แบบอักษร (Font) TH Sarabun ขนาด 16

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

ส่งต้นฉบับมายังกองบรรณาธิการวารสารวารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด มาที่ Email : JournalMBU101@gmail.com หรือส่งเข้าระบบออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

3. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

ส่วนประกอบของบทความ	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	กลาง หน้ากระดาษ	18	ตัวหนา
ชื่อผู้แต่ง	ชิดขวา	16	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ -ภาษาไทย -ภาษาอังกฤษ	กลาง หน้ากระดาษ	18	หัวข้อตัวหนา เนื้อหาตัวปกติ
หัวข้อแบ่งตอน	ชิดซ้าย	18	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	ใช้หมายเลข	16	ตัวปกติ

เนื้อหาบทความ	-	16	ตัวปกติ
การเน้นความในบทความ	-	16	ตัวปกติ
ข้อความในตาราง	-	16	ตัวปกติ
บรรณานุกรม	ชิดซ้าย	16	ตัวหนา
ภาพประกอบ / คำอธิบายใต้ภาพ	กลาง หน้ากระดาษ	16	ปกติ

ตัวอักษร TH Sarabun ขนาด 16 เว้นขอบด้านบน / ขอบด้านซ้าย 1.5 นิ้ว เว้นขอบด้านล่าง / ขอบด้านขวา 1 นิ้ว

4. ชื่อผู้เขียน

ระบุชื่อ – นามสกุลจริง (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) โดยวางไว้ทางขวามือได้ชื่อของบทความ
ระบุ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ สถาบัน และ e-mail ตามลำดับ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

5. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทยก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ท้ายบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

6. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. กองบรรณาธิการวารสารพิจารณาคัดเลือกคุณภาพบทความ และ/หรือปรับแก้ตามความเหมาะสมก่อนส่งผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คนเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาสาระ ตรวจสอบความถูกต้อง และคุณภาพทางวิชาการของบทความและเห็นชอบให้ตีพิมพ์ทั้ง 2 คน กรณีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบ 1 ใน 2 คนทางกองบรรณาธิการวารสารฯ จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมอีก จำนวน 1 คน (และในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งเพิ่มขึ้นผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบคำตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1,000 บาท) และบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 คน กรณีเมื่อเสนอบทความต่อผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนบทความประสงค์จะไม่ตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนบทความจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบคำตอบแทนของผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านละ 1,000 บาท

3. กองบรรณาธิการวารสารจะไม่คืนต้นฉบับให้กับเจ้าของบทความในทุกรณี

7. ประเภทของบทความที่รับพิจารณา

บทความวิชาการ บทความวิชาการวิจัย บทความปริทัศน์ และหรือบทวิจารณ์หนังสือ

8. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังโน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

9. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

9.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....
.....

คำสำคัญ :;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....
.....
.....

Keywords :;;(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....
.....
.....

2. เนื้อหา : ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุนาม-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16))

2.1.

2.2.

2.3.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....

4. บรรณานุกรม

.....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :;;; (3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

2. โจทย์วิจัย(ถ้ามี)

2.1
 2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ
 3.2 เพื่อ.....

4. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1
 4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1
 5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ ½
 หน้ากระดาษ A4)

7. ผลการวิจัย

.....
 มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3
 หน้ากระดาษ A4)

8. อภิปรายผลการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

9. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี)

.....

10. ข้อเสนอแนะ

.....

11. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

การระบุแหล่งที่มาของข้อมูล 1) ในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนามปี (author-date in text citation) โดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และระบุเลขหน้าเอกสารอ้างอิงในกรณียกข้อความมาทั้งหมด 2) การอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้วลี “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างเบื้องต้น

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

2. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ระบุเลขของปีที่(ระบุเลขของฉบับที่). ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

นัฐธยา พิพัฒน์นราธ, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 5(1). 223-240.

3. วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์
ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและ
ประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

4. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ :
<http://xxxxxx>

เสาวรจ รัตนคำฟู.(2563). วิกฤตโควิด-19 รัฐต้องเร่งลดช่องว่างดิจิทัล เพื่อความเท่าเทียมในห้องเรียน
ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. จาก <https://tdri.or.th/2020/04/digital-divide-online-education-inequalities/>

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด
(MBU Roi Et Journal of Global Education Review)
ISSN : 2730-4132 (Online)

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

1.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

1.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

1.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

1.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2.1 บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

2.2 ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

2.3 หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

2.4 ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด แล้ว

2.5 ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

3. บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการ และเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

3.4 หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับ