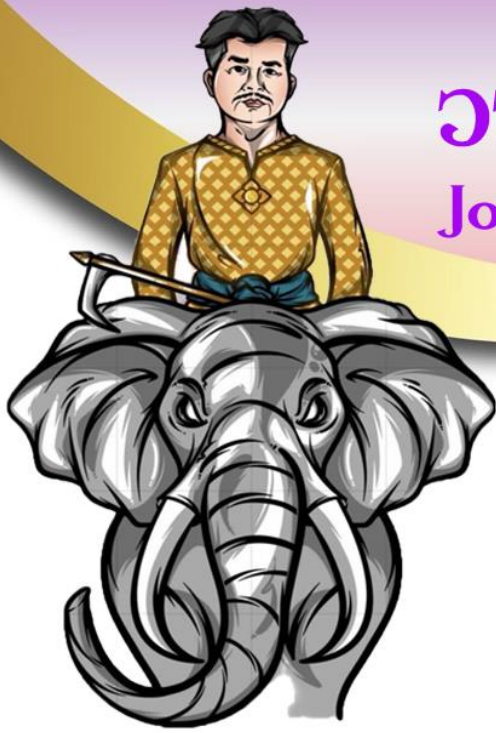




วารสารศรีขวานนคร

Journal of Srikhwao Nakhon

ISSN : 3088- 1447 (Online)



ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

Vol.1 No.2 May - August 2025



095- 048- 1158



joskn2025@gmail.com



<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/joskn>



วารสารศรีขวานคร

Journal of Srikhwao Nakhon

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2568

วัตถุประสงค์

วารสารศรีขวานคร เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ในด้านการสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย เปิดรับบทความภาษาไทย

กำหนดออกวารสาร ทุก 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มังกร ทองสุขดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงณัฐนนท์ ทวีสิน
3. ดร.ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำห่อม สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว



กองบรรณาธิการ

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรุญทวี | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย | คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| 5. ดร.สมคิด สุขเอิบ | มหาวิทยาลัยสารคาม |
| 5. ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ | คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข |
| 6. ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุลธ | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 7. ดร.สามารถ จันทร์สุรย์ | มหาวิทยาลัยชีวิต |
| 8. ดร.พิมพ์ฤทธิ เทียงภักดี | วิทยาลัยอินเทอร์เน็ตเทคโนโลยี |
| 9. ดร.ณัด ยันต์ทอง | สภาวัฒนธรรมตำบลขาว |
| 10. ดร.กฤษดา นิยมทอง | สภาวัฒนธรรมตำบลขาว |

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวธาราทิพย์ มูลศาสตร์

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

ฝ่ายประสานงาน

อาจารย์สัญญา คำอิน

สำนักงาน

สภาวัฒนธรรม ตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120



บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารศรีขวานคร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 วารสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เชิงวิชาการในด้านที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษา สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง และผลักดันการพัฒนาสังคมในทิศทางที่ดี

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สะท้อนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรม รวมถึงแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการและนักวิจัยในฉบับนี้ ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพลังให้กับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้ จะช่วยเป็นแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับผู้อ่าน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างวงวิชาการและภาคสังคมในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเข้มแข็งและมั่นคง

ท้ายที่สุดนี้ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารศรีขวานคร จะเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีคุณค่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม

บรรณาธิการ



สารบัญ

กองบรรณาธิการ.....	ก
บทบรรณาธิการ	ข
สารบัญ	ค

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริม
ความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำเสนอ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

อุไรรัก พันโกฏี..... 1-14

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทาง
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

อาคม ศรีพรหม, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 15-26

อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

อรณัชชา พูพวง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 27-39

ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐมเขต 1

โสธญา สุขเจริญ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 40-53

ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จิตรกร มูลเมืองแสน, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ 54-67

อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

สัณญา ศุภะดี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 68-79



สารบัญ (ต่อ)

หนังสือพิมพ์อีสาน : รูปแบบการแสดงผลเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ประสิทธิ์ มาตรวงศ์.....80-89

แนวทางการพัฒนาอาชีพหมอลำกลอนและหมอแคนอย่างยั่งยืน

ชัยชิต พันชูกลาง.....90-99



การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

The Development of a Mathematics Learning Management Model Integrating
Cooperative Learning and Flipped Classroom to Enhance Problem-Solving Ability,
Teamwork, and Self-Directed Learning of Mathayomsuksa 2 Students

อุไรรัก พันโกฏ

Urairak Phankot

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร

Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan

E-mail: namtip123phonkot@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1)แนวทางการจัดการเรียนรู้ 2)องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3)ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้และ 4)ประเมินรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร จำนวน 24 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า 1)แนวทางการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2)องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและการประเมินผล 3)ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 87.63/86.49 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน เมื่อเปรียบเทียบก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทำงานเป็นทีมของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การนำตนเองของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4)ผลการประเมินรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมิน



คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบร่วมมือ, การเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม, การนำตนเอง

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the guidelines for learning management, 2) the components of the learning management model, 3) the effects of implementing the learning management model, and 4) the evaluation and certification of the learning management model. This study employed a research and development approach. The sample group used in this research consisted of 24 students in Mathayomsuksa 2/3 during the first semester of the 2024 academic year at Princess Chulabhorn Science High School, Mukdahan. The sample was obtained through cluster random sampling, using classrooms as the sampling unit.

The research findings were as follows: 1) The cooperative learning approach integrated with flipped classroom learning for mathematics was found to be highly appropriate. 2) The components of the cooperative learning model integrated with flipped classroom learning to enhance problem-solving ability, teamwork, and self-direction for Mathayomsuksa 2 students consisted of principles, objectives, learning management processes, and measurement and evaluation. 3) The results of using the cooperative learning model integrated with flipped classroom learning revealed that the cooperative learning lesson plans integrated with flipped classroom learning had an efficiency of 87.63/86.49, there was a statistically significant difference in students' learning achievement when comparing pre-study and post-study at the .01 level, there was a statistically significant difference in students' problem-solving ability when comparing pre-study and post-study at the .01 level, students' teamwork was at the highest level overall, students' self-direction was at the highest level overall, and students' satisfaction was at the highest level overall. 4) The evaluation results for certifying the cooperative learning model integrated with flipped classroom learning were at the highest level overall, and all aspects passed the evaluation criteria.

Keywords: Collaborative learning, Flipped Classroom Learning, Problem Solving, Teamwork, Self-Directed Learning



บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทักษะการแก้ปัญหาเป็นความสามารถทางคณิตศาสตร์ที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ที่กำหนดให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกชั้นเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 56)

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สามารถนำมาใช้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านจะเน้นให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาด้วยตนเองผ่านสื่อเทคโนโลยีนอกห้องเรียน ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาและเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง จากนั้นเวลาในห้องเรียนจะถูกใช้ไปกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะและประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดกิจกรรมแบบการเรียนรู้ร่วมมือ ที่เน้นให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมทักษะทางสังคมและการสื่อสารของนักเรียนอีกด้วย การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะและความเข้าใจในวิชาคณิตศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมช่วยให้นักเรียนได้แบ่งปันความรู้และความเข้าใจในแนวคิดทางคณิตศาสตร์ระหว่างกัน นักเรียนที่มีความเข้าใจมากกว่าสามารถอธิบายแนวคิดให้กับเพื่อนร่วมทีมที่อาจมีความเข้าใจน้อยกว่าได้ (Zakaria & Iksan, 2017, p. 37) รวมทั้งการนำตนเองของนักเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนเท่านั้น อีกทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันเกิดจากการนำตนเองเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต นักเรียนที่มีความสามารถในการนำตนเองจะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้จะจบการศึกษาไปแล้ว ซึ่งจะช่วยให้อาจพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลา (ทิตนา แคมมณี, 2561, หน้า 203-204)

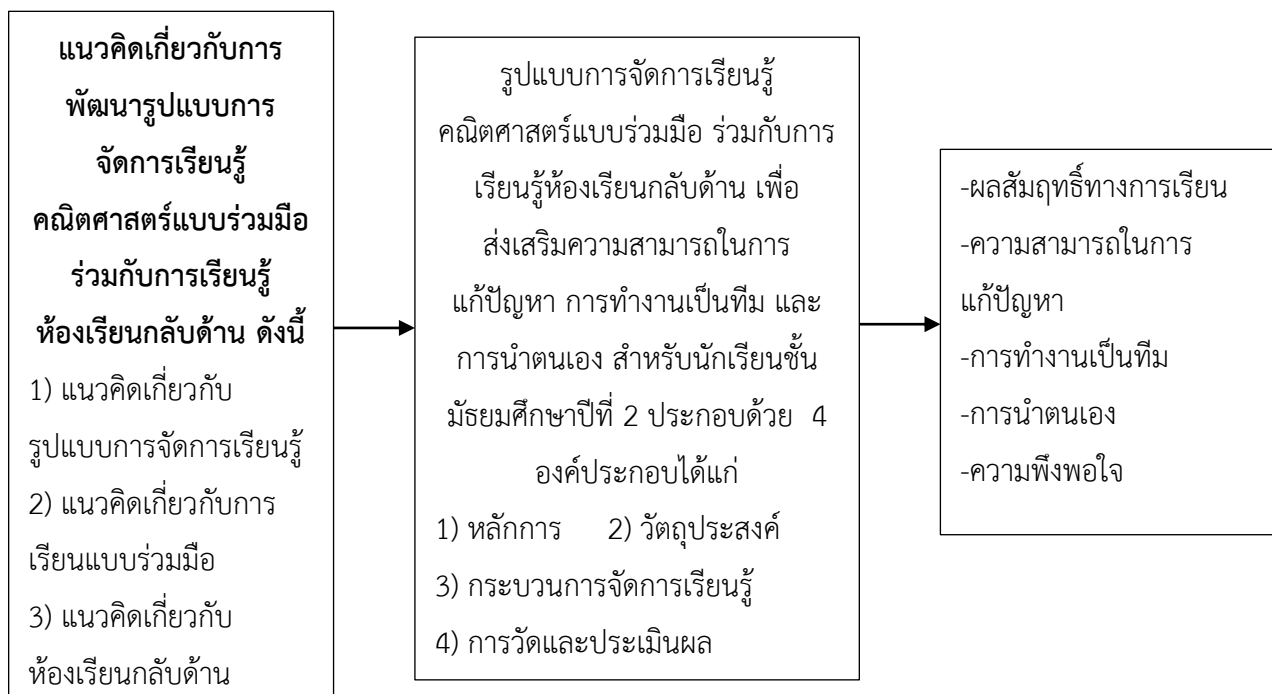
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง และคาดหวังว่าจะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ได้อย่างมีความสุข



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
4. เพื่อประเมินรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

กรอบแนวคิด





ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ
2. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ทฤษฎีการแก้ปัญหา
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม
5. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบ
6. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง
7. การวิจัยปฏิบัติการ

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 96 คน ประกอบด้วย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 24 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 จำนวน 24 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/3 จำนวน 24 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/4 จำนวน 24 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร จำนวน 24 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามการนำตนเอง และแบบสอบถามความพึงพอใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีมและการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามประเด็นคำถาม โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อหาคำตอบตามกรอบแนวความคิดและความมุ่งหมายของการวิจัย
3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้านเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานเป็นทีมและการนำตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล



4. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อให้ผู้สอนเข้าใจรายละเอียดและทราบแนวทางในการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย

5. แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหการทำงานเป็นทีมและการนำตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 19 แผน รวมเวลาทั้งหมด 19 ชั่วโมง

6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ

7. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบอัตนัย 5 ข้อ

8. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1)มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา 2)มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ 3)มีเป้าหมายเดียวกัน มีความชัดเจน 4)การกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงาน 5)ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างรับฟังซึ่งกัน และ 6)มีความไว้วางใจ ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

9. แบบสอบถามการนำตนเองของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง 2) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ 3) การบริหารตนเอง

10. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านผู้สอน 2) ด้านเนื้อหา 3) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการจัดและทำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ วิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ มาจัดเป็นหมวดหมู่ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดการเรียนรู้โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
4. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
5. แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2
6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ Dependent samples t-test
7. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ Dependent samples t-test
8. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมหลังเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. แบบสอบถามการนำตนเองหลังเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
10. แบบสอบถามความพึงพอใจหลังเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุป

1. แนวทางการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) ช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาและสามารถแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped classroom) ทำให้นักเรียนสามารถศึกษาเนื้อหาพื้นฐานด้วยตนเองล่วงหน้า ผ่านสื่อการเรียนรู้ เช่น วิดีโอ เป็นต้น ส่งผลให้นักเรียนสามารถกำหนดจังหวะและวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมทักษะการนำตนเองในการเรียนรู้ (Self-directed learning) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่เน้นการแก้ปัญหา (Problem-based learning) โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านโจทย์หรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง จะช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหา



คณิตศาสตร์มากขึ้น การสะท้อนคิด (Reflection) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ระหว่างครูผู้สอน และนักเรียน รวมถึงระหว่างนักเรียนด้วยกัน จะช่วยให้นักเรียนได้ทบทวนและปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และเกิดทักษะการนำตนเองในระยะยาวอีกทั้งบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง จะเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือภายในทีม ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวดี วงษ์ใหญ่ และปานวิทย์ ฐานนท์ (2562, หน้า 65) กล่าวว่า ห้องเรียนกลับด้านช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เกตุดี (2561, หน้า 41-52) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบสมการเชิงเส้นและการนำไปใช้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบห้องเรียนกลับทาง ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบห้องเรียนกลับทางมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เท่ากับ 22.83 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 76.11 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ จันทรแสง (2560, หน้า 72-78) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการแบบเปิดร่วมกับเทคนิค Flipped Classroom ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความรับผิดชอบต่อการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการแบบเปิดร่วมกับเทคนิค Flipped Classroom สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmed, H.O.K. (2016, pp. 473-483) ได้ทำวิจัยเรื่องการเรียนรู้แบบพลิกกลับเป็นกระบวนการใหม่ การศึกษาเชิงวิพากษ์เชิงวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อดีคือส่งเสริมความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 4)การวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning theory) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning theory) และแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped classroom) และอาจเป็นผลจากกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตรวจสอบอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการพิจารณาบริบทและความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการนำไปทดลองใช้จริง ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ประกอบที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้อง และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำ



ตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 87.63/86.49 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการเรียนรู้ในแผนได้บูรณาการแนวทางการเรียนรู้แบบร่วมมือและห้องเรียนกลับด้านเข้าด้วยกันอย่างลงตัว โดยให้นักเรียนได้ศึกษาเนื้อหาด้วยตนเอง ล่องหน้าผ่านสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนำความรู้มาใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มและแก้ปัญหาาร่วมกันในห้องเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการแนวทางการเรียนรู้แบบร่วมมือและห้องเรียนกลับด้าน ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาอย่างลึกซึ้งผ่านการศึกษาด้วยตนเองและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่ม ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นการทำงานกลุ่มและการช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ ช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อธิบายแนวคิดของตนเอง และรับฟังมุมมองที่แตกต่างและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและถามคำถาม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะณัฐ คำแสน, ไพศาล สุวรรณน้อย และ ชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2562, หน้า 819-830) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการสอนแนะและห้องเรียนกลับทางเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งตะวัน จันทร์กระจำ (2563, หน้า 103-116) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิด Flipped Classroom เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ Yusuf, Jusoh, and Yusuf (2019, p. 141) ได้ทำวิจัยเรื่องผลของการเรียนแบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lai and Hwang (2016, pp. 129-130) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลของการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้านที่มีการกำกับตนเองร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการกำกับตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาในไต้หวัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



5. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ฝึกแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการใช้โจทย์หรือสถานการณ์ปัญหาที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้แบบร่วมมือที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในการแก้ปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมทีม ซึ่งจะช่วยขยายมุมมองและเพิ่มทางเลือกในการแก้ปัญหาให้หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ผ่านการอภิปรายและการโต้แย้งภายในกลุ่ม การเรียนรู้ห้องเรียนกลับที่ให้นักเรียนได้ศึกษาเนื้อหาและแนวคิดพื้นฐานด้วยตนเองล่วงหน้า ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมและมีพื้นฐาน ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถมุ่งเน้นไปที่การประยุกต์ใช้ความรู้และการฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี บุญประเสริฐ (2560, หน้า 120-124) ได้ทำวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบ Flipped Classroom ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก

6. การทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาวรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก (Positive interdependence) และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม การมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่หมุนเวียนกันไปในแต่ละกิจกรรมหรือแต่ละครั้ง เช่น ผู้นำกลุ่ม ผู้บันทึก ผู้นำเสนอ และผู้ตรวจสอบ ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะที่หลากหลายและเข้าใจมุมมองของบทบาทต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กิจการ (2562, หน้า 88-89) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สมการกำลังสองตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการสอนแบบห้องเรียนกลับทางของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา สุขสบาย (2561, หน้า 64-69) ได้ทำวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์



ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. การนำตนเองของนักเรียนที่เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ฝึกแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการใช้โจทย์หรือสถานการณ์ปัญหาที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้แบบร่วมมือที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในการแก้ปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมทีม การเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้านที่ให้นักเรียนได้ศึกษาเนื้อหาและแนวคิดพื้นฐานด้วยตนเองล่วงหน้า ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมและมีพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงและสร้างสรรค์จากครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kong, S.C. (2014, pp. 161-180) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและการคิดอย่างมีวิจารณญาณผ่านการเรียนรู้ความรู้โดเมนในห้องเรียนดิจิทัล: ประสิทธิภาพการฝึกฝนกลยุทธ์ห้องเรียนกลับด้าน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาบทเรียนด้วยตัวเองผ่านการหาข้อมูลเพิ่มเติม และจัดระบบความรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zainuddin, Z., & Halili, S. H. (2016, pp. 313-331) ได้ทำวิจัยเรื่องพลิกกลับการวิจัยในห้องเรียนและแนวโน้มจากสาขาวิชาต่าง ๆ จากการได้ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า สนับสนุนการนำตนเอง เช่น มีอิสระในการจัดการตารางเรียน ประเมินความก้าวหน้า และติดตามเนื้อหาบทเรียนได้ด้วยตนเอง

8. ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือ ร่วมกับการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน โดยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาด้วยตนเองตามความสามารถและความสนใจผ่านสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือตามความต้องการในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนรู้มีความหมายและสอดคล้องกับความต้องการของตน การเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นการทำงานกลุ่มและการช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการเรียนรู้ การส่งเสริมให้นักเรียนนำตนเองในการเรียนรู้ ผ่านการตั้งเป้าหมาย วางแผน และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยให้นักเรียนมีอิสระและความรับผิดชอบในการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านกายภาพ เช่น การจัดที่นั่งแบบกลุ่ม และด้านจิตวิทยา เช่น การสร้างบรรยากาศที่



เป็นมิตรและไว้วางใจ ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ทองตัน (2562, หน้า 72-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhagat, Chang, and Chang (2016, pp. 134-135) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในได้หวั่น ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก และสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กรุงเทพฯ : จิราภา ทองตัน (2562). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 12(5), 72-83
- ชลลดา สุขสบาย. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ทศนา แคมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 22) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธวัชชัย เกตุดี (2561). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบสมการเชิงเส้นและการนำไปใช้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบห้องเรียนกลับทาง. Journal of Education Naresuan University, 20(2), 41-52
- ปิยวดี วงษ์ใหญ่ และปานวิทย์ ฐานนท์. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 12(1), 63-80



- ปิยะณัฐ คำแสน, ไพศาล สุวรรณน้อย และ ชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2562) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย การสอนแนะและห้องเรียนกลับทางเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *Journal of Education, Mahasarakham University*, 13(4), 819-830
- พัชรินทร์ กิจการ. (2562). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สมการกำลัง สองตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการสอนแบบห้องเรียนกลับทางของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารราชพฤกษ์*, 17(2), 88-95.
- ภาวิณี บุญประเสริฐ. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้แบบ Flipped Classroom ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รุ่งตะวัน จันทระจ่าง (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิด Flipped Classroom เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14 (1), 103-116
- Ahmed, H. O. K. (2016). Flipped learning as a new educational paradigm: An analytical critical study. *European Scientific Journal*, 12(10), 473-483
- Bhagat, K. K., Chang, C.-N., & Chang, C.-Y. (2016). The impact of the flipped classroom on mathematics concept learning in high school. *Journal of Educational Technology & Society*, 19(3), 134-143
- Kong, S. C. (2014). Developing information literacy and critical thinking skills through domain knowledge learning in digital classrooms: An experience of practicing flipped classroom strategy. *Computers & Education*, 78, 160-173
- Lai, C. L., & Hwang, G. J. (2016). A self-regulated flipped classroom approach to improving students' learning performance in a mathematics course. *Computers & Education*, 100, 126-140
- Yusuf, Y. Q., Jusoh, Z., & Yusuf, Y. Q. (2019). Cooperative learning strategies to enhance writing skills among second language learners. *International Journal of Instruction*, 12(1), 1399-1412
- Zainuddin, Z., & Halili, S. H. (2016). Flipped classroom research and trends from different fields of study. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17(3), 313-331



Zakaria, E., & Iksan, Z. (2017). Promoting Cooperative Learning in Science and Mathematics Education: A Malaysian Perspective. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7b), 35-39



ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

Risk Indicators and Their Reflection on the Actual State of Risk Management for Schools under the Jurisdiction of Educational Personnel in the Surin Primary Educational Service Area Office 3

¹อาคม ศรีพรหม, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Arkorn Sriprom, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹arkomsriprom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับตัวบ่งชี้ความเสี่ยง 2)ศึกษาระดับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียน 3)ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1)ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านการเงินและงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านกลยุทธ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ตามลำดับ 2)การสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยง รองลงมา คือ ด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ตามลำดับ 3)ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง, ความเสี่ยงที่แท้จริง, การบริหาร



Abstract

The objectives of this research were 1) To studied the level of risk indicators 2) to studied the level of actual risk management reflection in schools, and 3) to examine the relationship between risk indicators and the reflection of actual risk management in schools among educational personnel under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 385 educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings were as follows 1) The overall level of risk indicators was at a relatively high level. When considered by category, the highest was financial and budgetary risk, followed by operational risk, strategic risk, and the lowest was compliance with laws/regulations risk. 2) The overall level of reflection of actual risk management in schools was also at a relatively high level. By category, the highest was risk acceptance, followed by risk transfer, risk reduction/control, and the lowest was risk avoidance. 3) The relationship between risk indicators and the reflection of actual risk management in schools among educational personnel under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Risk Indicato, Actual Risk, Administration

บทนำ

การประเมินความเสี่ยงในกระบวนการบริหารการศึกษามักเน้นไปที่การพิจารณาในภาพรวมว่าควรดำเนินการอะไรบ้าง แต่ยังขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงาน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินที่ใช้ตัดสินมักพิจารณาเพียงว่ามีการดำเนินการครบถ้วนหรือไม่ โดยให้คะแนนตามจำนวนข้อที่ต้องดำเนินการ แต่ไม่สามารถสะท้อนระดับคุณภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 ข :1) ผลจากการประเมินความเสี่ยงตามแนวทางนี้ให้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการประเมินคุณค่าอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังต้องมีการรายงานความก้าวหน้าเพื่อติดตามงานและความเสี่ยงในการปฏิบัติงานควบคู่กันไป การบริหารความเสี่ยงขององค์กรทุกประเภท ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างผลกำไร หรือการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ย่อมต้องเผชิญ



กับความเสี่ยง (Risk) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ เกิดจากการกำหนดแผนที่ไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอก 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน คือ เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และบุคลากร 3) ความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ คือ งบประมาณไม่เพียงพอหรือถูกตัดลด 4) ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและการปฏิบัติตามกฎหมาย คือ การไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 5) ความเสี่ยงทางนโยบาย คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ความเสี่ยงเหล่านี้อาจส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์ การดำเนินงาน และความต่อเนื่องของธุรกิจ โดยประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความเสี่ยงคือ ความไม่แน่นอน ของผลลัพธ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2551 :11)

การบริหารความเสี่ยง เป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หนึ่งในเหตุผลสำคัญที่ทำให้แนวคิดนี้เป็นที่สนใจคือบทเรียนจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งหลายองค์กรประสบกับความสูญเสียจากการขาดการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารความเสี่ยงกลายเป็นกลไกสำคัญที่ได้รับการปรับใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น นอกจากความเสี่ยงที่พบในองค์กรธุรกิจและเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐยังให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรของรัฐเช่นกัน โดยพัฒนากลไกการบริหารความเสี่ยงให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งได้กำหนดให้หน่วยงานราชการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานราชการ และให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (นฤมล สอาดโณม, 2550) แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ หทัยชนก จรณะ (2550) ที่ระบุว่าการบริหารความเสี่ยงหมายถึงการจัดการปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานเพื่อลดสาเหตุของความเสียหายให้อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ อีกทั้งยังต้องสามารถประเมิน ควบคุม และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้การบริหารความเสี่ยงยังเป็นกระบวนการที่ช่วยป้องกันทรัพย์สินและอำนาจของบริษัท ด้วยการลดโอกาสของการสูญเสียจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลลัพธ์ที่อาจตามมา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักถึง เพราะอาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยตรง (ชัยเศษฐา พรหมศรี, 2550)

ผู้วิจัยมีแนวคิดในการนำทฤษฎีระบบและการบริหารความเสี่ยง มาประยุกต์ใช้ โดยใช้ตัวแบบการบริหารเชิงทฤษฎีระบบ ซึ่งครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ คือ การกำหนดแผนและแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร 2) ด้านการดำเนินงาน คือ การบริหารกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ด้านการเงินและงบประมาณ คือ การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินให้เหมาะสม 4) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ คือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงมีบทบาทสำคัญในการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง โดยสามารถจำแนกออกเป็น 4



แนวทาง ได้แก่ 1)การยอมรับความเสี่ยง คือ การตระหนักถึงความเสี่ยงและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม 2)การลดหรือควบคุมความเสี่ยง คือ การดำเนินมาตรการเพื่อลดผลกระทบของความเสี่ยง 3)การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง – การปรับเปลี่ยนแนวทางเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง 4)การกระจายหรือโอนความเสี่ยง คือ การแบ่งปันหรือถ่ายโอนความเสี่ยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การนำแนวคิดไปใช้ในบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาตัวบ่งชี้ความเสี่ยงเชิงระบบและสภาพการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง เพื่อให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาในยุคใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับตัวบ่งชี้ความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 9,916 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ สภาพการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการยอมรับความเสี่ยงด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน



2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.901

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับตัวบ่งชี้ความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

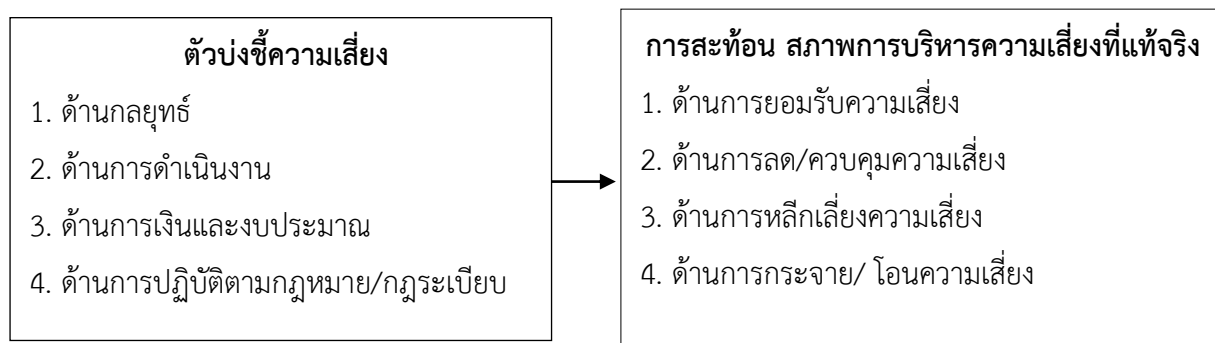


- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเงินและงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านกลยุทธ์ และอันดับสุดท้าย คือด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ตามลำดับ

2. การสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการยอมรับความเสี่ยง รองลงมาคือด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัว



บ่งชี้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียน
เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยง รองลงมาคือ ด้านการกระจาย/
โอนความเสี่ยง ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านการเงินและงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านกลยุทธ์ และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและการรับรู้ของบุคลากรต่อปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเมื่อลงลึกในรายด้านพบว่า อันดับหนึ่งคือ ความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์จริงของภาครัฐที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ หรือการบริหารจัดการงบประมาณที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลลำดับถัดมา ได้แก่ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานและด้านกลยุทธ์ ซึ่งแสดงถึงปัญหาในการบริหารจัดการงานในระดับโรงเรียน อาทิ ความไม่ชัดเจนของเป้าหมาย แผนงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง หรือการขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วน ด้านที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ อาจสะท้อนว่าบุคลากรมีความเข้าใจในข้อกำหนดทางราชการและสามารถปฏิบัติตามระเบียบได้ดี แต่ในอีกด้านหนึ่งก็อาจตีความได้ว่าการประเมินในมิติด้านนี้ยังไม่เข้มข้นหรือมีการควบคุมภายในไม่ทั่วถึงเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ อมรศักดิ์ กองสิงห์ (2560) การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงเชิงระบบสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวารภรณ์ วงศ์ตาชี (2563) การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งต่างมุ่งเน้นพัฒนาตัวบ่งชี้ความเสี่ยงสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกัน โดยเฉพาะในการแบ่งองค์ประกอบของความเสี่ยงออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ และการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

2. การสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง สำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการยอมรับความเสี่ยง รองลงมาคือด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า โดยภาพรวม การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและความพยายามในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระดับสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับความสำคัญสูงสุดคือ ด้านการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่เลือกที่จะยอมรับความเสี่ยงบาง



ประการที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือควบคุมได้ภายใต้ทรัพยากรและข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ งามโรจน์ (2560) แนวทางการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ที่พบว่าในหลายสถานศึกษามีการเผชิญความเสี่ยงโดยตรงอย่างมีสติและใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อดำเนินงานต่อไป อันดับรองลงมา คือ ด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีลดผลกระทบของความเสี่ยงโดยถ่ายโอนภาระไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น การทำประกันภัย หรือการจ้างที่ปรึกษาภายนอก ทั้งนี้สะท้อนถึงการปรับตัวและกลยุทธ์เชิงรุกของสถานศึกษาในการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง อยู่ในลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดการเชิงป้องกัน เช่น การวางแผนรับมือ การติดตามประเมินผล และการกำกับดูแล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ดุสิต สว่างศรี (2565) การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอุ้มทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสพพรรณบุรี ที่เสนอว่าการระบุและควบคุมความเสี่ยงอย่างชัดเจนเป็นหัวใจของการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เป็นด้านที่ได้ค่าต่ำที่สุด สะท้อนว่าโรงเรียนมีข้อจำกัดในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และนโยบายของต้นสังกัด ซึ่งคล้ายคลึงกับข้อค้นพบของ พระใบฎีกา วีรยุทธ ไชยบุญ (2565) การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ระบุว่าโรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงได้มากนัก จำเป็นต้องปรับตัวและเลือกใช้แนวทางการยอมรับหรือควบคุมความเสี่ยงแทน หากเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ หามี่ตะ สงเดช (2566) การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นอันดับแรก ซึ่งแตกต่างจากผลวิจัยในสุรินทร์ เขต 3 ที่ให้ความสำคัญกับการ “ยอมรับความเสี่ยง” มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทองค์กร ทรัพยากร และแนวทางการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้แนวคิดของ Dorfman & Ferguson (2006) ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยเสนอว่าแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การยอมรับความเสี่ยง การควบคุม การหลีกเลี่ยง และการถ่ายโอน ซึ่งในกรณีของสุรินทร์ เขต 3 นั้นพบว่าทั้ง 4 ด้านได้รับการดำเนินการในระดับหนึ่ง แต่มีการเน้นไปที่การ “ยอมรับ” และ “กระจายความเสี่ยง” มากกว่าการควบคุมและหลีกเลี่ยง

3. ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเสี่ยงกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการสะท้อน สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยง รองมาคือ ด้านการกระจาย/โอนความเสี่ยง ด้านการลด/ควบคุมความเสี่ยง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการสะท้อนสภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง



สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ อมรศักดิ์ กองสิงห์ (2560) การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงเชิงระบบสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนในการบริหารความเสี่ยงเชิงระบบ โดยเฉพาะเมื่อตัวบ่งชี้เหล่านั้นผ่านกระบวนการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการสะท้อนภาพการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง การกระจาย/โอนความเสี่ยง การลด/ควบคุมความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของหลายงานวิจัย เช่นของ พรพรรณ งามโรจน์ (2560) แนวทางการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ วราภรณ์ วงศ์ตาชี (2563) การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เสนอให้ใช้ทั้ง 4 กลยุทธ์นี้ควบคู่กันตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและอัตราค่าจ้าง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับแสดงให้เห็นว่าการมีโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเสี่ยงที่ชัดเจน และการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ พรพรรณ งามโรจน์ (2560) พบว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตและความมั่นคงทางการศึกษาถูกจัดอยู่ในระดับสูงในสถานศึกษาหลายแห่ง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดตัวบ่งชี้เฉพาะเจาะจงและมีมาตรฐานเดียวกัน วราภรณ์ วงศ์ตาชี (2563) ยืนยันว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพระไบสุภา วีรยุทธ ไชยบุญ (2565) เน้นว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีบริบทเฉพาะและจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งเน้นการสะท้อน "สภาพการบริหารความเสี่ยงที่แท้จริง"

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ในระดับหน่วยงานย่อย
- 1.2 ต้องมีการสื่อสารภายในหน่วยงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- 1.3 บุคลากรต้องมีความรู้เพียงพอในการวางแผนการใช้จ่ายที่โปร่งใส
- 1.4 ต้องมีการตอบสนองต่อคำสั่งหรือข้อกำหนดจากหน่วยงานต้นสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความแตกต่างของการรับรู้และการปฏิบัติด้านการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในระดับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจถึงความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องระหว่างแนวคิด การรับรู้ และการปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน) กับครูหรือบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจสะท้อนช่องว่างหรือปัญหาการสื่อสารและการนำตัวบ่งชี้ไปใช้จริง



2.2 ควรขยายพื้นที่การวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมมากขึ้นการศึกษาในพื้นที่อื่นจะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบปัจจัยความเสี่ยงและรูปแบบการจัดการที่แตกต่างกัน และสามารถพัฒนาโมเดลการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการเงินและงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่สุด สำหรับการบริหารความเสี่ยง โรงเรียนส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการยอมรับความเสี่ยงมากกว่าวิธีอื่น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการจัดการความเสี่ยงที่มุ่งเน้นการเผชิญหน้าและยอมรับผลที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าความเสี่ยงที่มีอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในมิติของการยอมรับและกระจายความเสี่ยง

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเศรษฐ์ พรหมศรี (2550). ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดุสิต สว่างศรี และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2566). การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอุทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 1-16.
- นฤมล สอาดโฉม. (2550). การบริหารความเสี่ยงองค์กร. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข
- พรพรรณ งามโรจน์ (2560). แนวทางการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
- พระใบฎีกา วีรยุทธ ไชยบุญ. (2565). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 5(2): 12-24
- วรารณ วงศ์ตาชี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การศึกษาเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข: แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2551–2554 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา
- หทัยชนก จรณะ (2550). บริหารกำไรธุรกิจ ปิดทุกช่องทางความเสี่ยง บริษัท ไอ เอ็ม บุ๊คส์ จำกัด
- หามี่ตะ สงเดช (2566). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- อมรศักดิ์ กองสิงห์ (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงเชิงระบบสำหรับโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อมรศักดิ์ กองสิงห์ (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงเชิงระบบสำหรับโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Dorffman, S.M., Ferguson, L.W. & Ferguson, D.T. (2006). Curriculum Design in Risk Management and Insurance Education. *Journal of Insurance Issues Northridge*, 29(2), 20.



อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

The Influence of School-related Factors on the Achievement Mindset in Work

Performance of Educational Personnel Nakhon Pathom Primary

Educational Service Area Office

¹อรณัฐชา พูพวง, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Ornnutcha Poopong, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹mewornnutcha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1)ศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 335คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1)อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ตามลำดับ 2)กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : อิทธิพล, ปัจจัยด้านสถานศึกษา, กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์



Abstract

The objectives of this research were 1)To examine the level of influence of school-related factors 2)To examine the level of achievement mindset in work performance. 3)To study the relationship between the influence of school-related factors and the achievement mindset in work performance among educational personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 The sample group in this study consisted of 335 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1)The overall influence of school-related factors was at a rather high level. When considered by dimension, the highest was the school culture, followed by the readiness of academic resources, and lastly, the promotion of academic competitions, respectively. 2)The overall level of achievement mindset in work performance was also at a rather high level. When considered by aspect, the highest was the interpersonal relationships in the workplace, followed by work environment, knowledge and understanding of the work, job security and advancement, morale and motivation, administrative policy, work behavior, and lastly, teamwork, respectively.3) The relationship between the influence of school-related factors and the achievement mindset in work performance showed a positive correlation at a rather high level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Influence, Institutional factors, Performance mindset

บทนำ

ความคิดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดโดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต วางแผน และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นความคิดที่มีเป้าหมายชัดเจนหรือความคิดที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หากบุคคลสามารถคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย ย่อมช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ดีและมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมความสามารถในการคิดถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะเป็นรากฐานของความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดี ในขณะที่ความล้มเหลวและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนเป็นผลจากกระบวนการคิดเช่นกัน ดังนั้น การฝึกฝนและพัฒนาความคิดจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้เกิดสติปัญญาที่สามารถแยกแยะสิ่งที่เป็นประโยชน์ออกจากสิ่งที่ไม่ดีนำไปสู่ความเสียหาย หากบุคคลหรือสังคมมีประชากรที่



คิดเป็นและมีปัญญา ก็จะช่วยสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทางกลับกัน สังคมที่ขาดสติปัญญาและการคิดอย่างรอบคอบ อาจประสบปัญหาความวุ่นวายและความล้มเหลว การพัฒนาความคิดของคนในชาติจึงมีความสำคัญ เพื่อปลดปล่อยจากความไม่รู้ และสร้างความสามารถในการคิดอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม การมีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะสามารถคิดเป็นได้แต่คนที่มีความสามารถในการคิดอย่างถูกต้องต้องมีพื้นฐานของความรู้ ความรู้อาจเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว หรือได้รับการศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลคิดได้อย่างมีเหตุผลและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556)

Carol Dweck ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ Mindset ซึ่งอธิบายว่าเป็นชุดของความเชื่อและมุมมองที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของบุคคล ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม จากการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ พบว่า Mindset เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อโอกาสในการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ Mindset มีอยู่ในตัวทุกคนแม้บางคนอาจไม่ทันสังเกต การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเชิงบวกสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในหลายด้านได้ (Dweck, 2012) กรอบแนวคิด จึงหมายถึงชุดของความเชื่อและวิธีคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและมุมมองของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนานักศึกษาครู ให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต เพื่อเสริมสร้างรากฐานทางจิตใจที่มั่นคง กำหนดเป้าหมายในการศึกษา และปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู ทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดเป็นถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เราควรให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถด้านการคิดให้กับทุกคน กระบวนการคิดเกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดของบุคคล ซึ่งเป็นผลจากการประมวลข้อมูลที่ได้รับผ่านประสบการณ์ ทักษะ ความเชื่อ มุมมอง และความรู้ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เมื่อบุคคลตีความข้อมูลเหล่านี้ ความหมายที่ได้อาจแตกต่างกัน แม้ว่าข้อมูลจะเป็นสิ่งเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น การชมภาพศิลปะที่บุคคลแต่ละคนสามารถให้คำบรรยายในแง่มุมที่แตกต่างกัน หรือในแวดวงธุรกิจ บางคนมองเห็นวิกฤต ขณะที่บางคนกลับเห็นโอกาส ซึ่งความหลากหลายนี้เกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสบการณ์ ความเชื่อ และมุมมองของแต่ละคน สิ่งสำคัญคือกรอบความคิดสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตลอดเวลา โดยผ่านการรับข้อมูลใหม่และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในทางจิตวิทยา กรอบความคิด หรือ Mindset ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการใช้ชีวิตของมนุษย์อย่างครอบคลุม (อังศวรี เครือแก้ว, 2562)

กรอบความคิดเติบโต เป็นแนวคิดที่เน้นความสามารถในการพัฒนาและปรับตัว โดยเชื่อว่าทักษะและความรู้ของบุคคลสามารถเติบโตได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน ไม่ใช่สิ่งที่ถูกจำกัดด้วยพรสวรรค์หรือความสามารถที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งตรงกันข้ามกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ที่มองว่าความสามารถของคนมีขีดจำกัด ไม่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ ความสำคัญของกรอบความคิดเติบโตในองค์กร ในปัจจุบัน การพัฒนากรอบความคิดเติบโตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรับมือกับ



อุปสรรค มองหาโอกาส และพยายามหาหนทางเพื่อบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง โดยเชื่อว่าการพยายามและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความสำเร็จ การประยุกต์ใช้กรอบความคิดเติบโตในภาครัฐ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ กรอบความคิดเติบโตมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำงานในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากบุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้ อาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าที่จะเรียนรู้ คิดค้นแนวทางใหม่ๆ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานยังช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการมีกรอบความคิดเติบโตไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของแต่ละบุคคล แต่เป็นสิ่งที่องค์กรควรส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่พร้อมต่อการพัฒนาและปรับตัวอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในระยะยาว (มูทิตา อุดทน, 2561)

การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาที่มีต่อกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถ เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาองค์กร สามารถ พัฒนากลอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารครั้งนี้มีปัญหาหลักๆ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความหลากหลายและซับซ้อน เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากร และการส่งเสริมการประกวดแข่งขัน ซึ่งอาจทำให้การวิเคราะห์และประเมินผลเป็นไปอย่างยากลำบากสถานศึกษาต่างๆ มีบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน จำนวนและคุณภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละแห่งแตกต่างกันการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนมากอาจพบอุปสรรค เช่น ความไม่สะดวกในการเข้าถึงข้อมูล ความไม่เต็มใจในการให้ข้อมูล หรือข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความพร้อมในการรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 13,021 คน ปี 2567 (รายงานการปฏิบัติตนสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปี 2567, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ



ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993:9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับ กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ 1)ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 4)ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5)ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 6)ด้านนโยบายการบริหารงาน 7)ด้านพฤติกรรมการทำงาน 8)ด้านการทำงานเป็นทีม โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.881

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด



3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

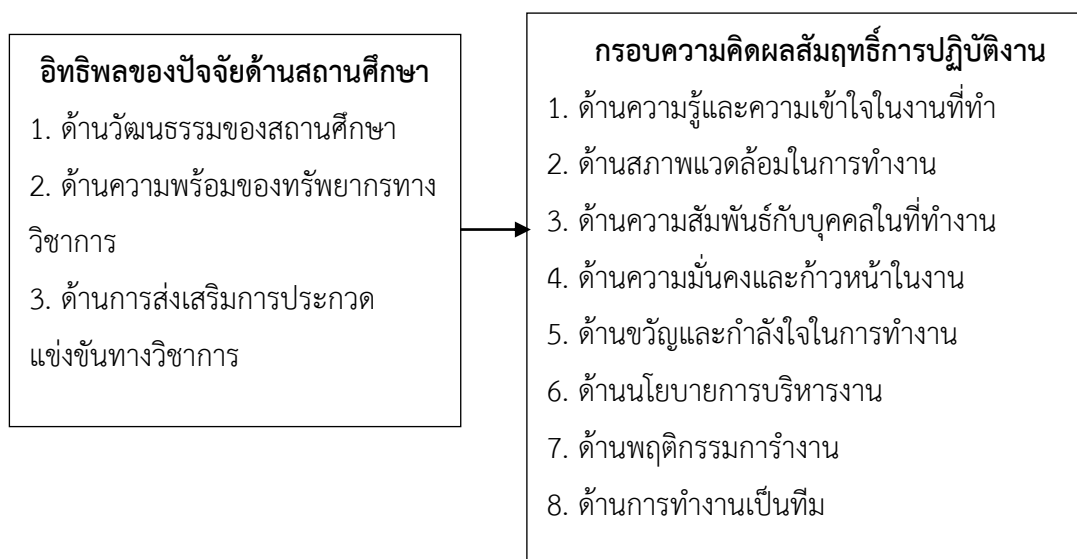
- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ตามลำดับ

2. กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน เท่ากับ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน



อภิปรายผล

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ตามลำดับ ผลการวิจัยโดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษามีอิทธิพลในระดับค่อนข้างสูง ต่อบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาที่ผ่านมา โดยเฉพาะในสามด้านหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 1) วัฒนธรรมของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษามีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรคือแกนกลางขององค์กร และจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี นอกจากนี้ งานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ทั้งด้านความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร (Kouzes & Posner, 2002) 2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยเฉพาะในการรองรับการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bryan J. Weiner (2009) ที่ชื่อว่า “ความพร้อม” ไม่เพียงหมายถึง ทรัพยากรเพียงพอเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถและความมุ่งมั่นของบุคลากรภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยของ พิสิษฐ ภู่ออด (2559) และ สุชาติดา ถาวรชาติ (2559) ก็พบว่า ทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ อาคารสถานที่ และบุคลากร มีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของปัจจัยนี้ 3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ แม้ว่าจะเป็นด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการอาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันหรือประสิทธิภาพของบุคลากรโดยตรงเท่ากับวัฒนธรรมหรือความพร้อมด้านวิชาการ อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาของ ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล (2566) พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ มีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสะท้อนว่า แม้จะไม่ใช่ปัจจัยอันดับต้น แต่การสนับสนุนการแข่งขันก็ยังมีบทบาทในการขับเคลื่อนศักยภาพนักเรียนและสถานศึกษาในภาพรวม

2. กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ



บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศวีร์ เครือแก้ว (2562) กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกรอบความคิด ที่ระดับ Growth Mindset with some Fixed ideas โดยสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรไพหลิน บัวทอง (2567) กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน เท่ากับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา จรรยาศรี (2566) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ



พนักงานในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจึงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยจึงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรไพลิน บัวทอง (2567) กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 วัฒนธรรมองค์กรต้องเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 สามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก
- 1.3 สถานศึกษาต้องมีระบบสนับสนุนการวางแผนและติดตามผลการประกวดทางวิชาการ

อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานศึกษาและกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและนำไปใช้กำหนดนโยบายระดับชาติได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน, ภาวะผู้นำ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีบทบาทร่วมกับปัจจัยด้านสถานศึกษาในการกำหนดผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญมากยิ่งขึ้น



องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยด้านสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ มีความสัมพันธ์สูงกับความเข้าใจในงานและนโยบายการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีทรัพยากรเพียงพอส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการแม้อยู่ในอันดับท้าย แต่ยังคงมีบทบาทเสริมต่อพฤติกรรมการทำงานและการทำงานเป็นทีม องค์กรควรให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยร่วมกันเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2), 29-43
- ดวงดาว บุญกอง. (2553) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีวกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 8). 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง
- ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
- พรไพลิน บัวทอง (2567). กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- พิสิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุทิตา อุดทน. (2561). ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)



- สุชาติ ธารชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์
- อภิชา จรรยาศรี. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Dweck, C.S. (2012) Mindset: How You Can Fulfil Your Potential. Constable & Robinson, London
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. (2002) The Leadership Challenge. 3rd Edition, Jossey-Bass, San Francisco
- Schein, EH (2010). วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นผู้นำ (ฉบับที่ 4). ซานฟรานซิสโก, แคลิฟอร์เนีย: Jossey-Bass
- Weiner, B.J. (2009) A Theory of Organizational Readiness for Change. Implementation Science, 4, 67



ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

Administrative Ecology and Work Competency of Educational Personnel in

Nakhon Pathom Educational Service Area Office 1

¹โสรัญา สุขเจริญ, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Soraya Sukcharoen, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹Nooso_sogood@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับระบบนิเวศเชิงบริหาร 2)ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงาน 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1)ระบบนิเวศเชิงบริหาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือนิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ 2)สมรรถนะการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงาน โดยภาพรวมภาวะระบบนิเวศเชิงบริหารมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ระบบนิเวศเชิงบริหาร, สมรรถนะการทำงาน, การบริหาร



Abstract

This research aimed to 1) Study the level of the administrative ecosystem 2) Study the level of work performance competency 3) Examine the relationship between the administrative ecosystem and the work performance competency of educational personnel at the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 The sample group consisted of 385 teachers and educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation, with Pearson's correlation coefficient used to test the relationship.

The research findings revealed that 1) The overall level of the administrative ecosystem was at the highest level. When considered by aspect, the internal ecosystem ranked first, followed by the external ecosystem. 2) The overall level of work performance competency was at a relatively high level. In terms of specific aspects, teamwork ranked first, followed by performance-oriented work. 3) The relationship between the administrative ecosystem and work performance competency showed a moderate positive correlation, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Administrative Ecosystem, Work Performance Competency, Administration

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศทั่วโลกได้เริ่มปรับและพัฒนาระบบการศึกษาในรูปแบบของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานระดับสากล และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้พร้อมรับมือกับ สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโลกอย่างยั่งยืนในยุค โลกาภิวัตน์ (สำนักงานวิจัยและ พัฒนาการศึกษ, 2559 :13) องค์การสหประชาชาติได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งครอบคลุมมิติด้านการศึกษา โดยมีเป้าหมายว่า "ทุกคนควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเปิดโอกาสให้เรียนรู้ตลอดชีวิต" เพื่อให้ระบบการศึกษาในแต่ละประเทศสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรอบรู้ ในวิชาแกน ความเข้าใจในประเด็นสำคัญของศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ โดย บทบาทสำคัญของครูในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ครูถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็น "ด้านหน้า" ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมความรู้



ทักษะ และศักยภาพทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูก้าวสู่การเป็น "ครูมืออาชีพ" ที่แท้จริง (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557) ความสำคัญของการพัฒนาครู คือ ส่งเสริมให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสม พัฒนาวิธีการสอนให้ทันกับพลวัตของสังคมยุคใหม่ เสริมสร้าง คุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงของ สังคมแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และ ครูคือแรงขับเคลื่อนสำคัญในการส่งต่อความรู้และทักษะให้กับผู้เรียน ดังนั้น การ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้การศึกษามีคุณภาพ และส่งผลต่อการ พัฒนาประเทศในระยะยาว (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร, 2553 : 17-21)

การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียนดังพระราชดำริรับสั่งด้านการศึกษาของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 :2) ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครู มีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ก่อนจะพัฒนา เด็กจะต้องพัฒนาครู ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ ครูต้องมีความรู้ ทางวิชาการในสาขาที่จะสอนอย่างเหมาะสม ต้องฝึกฝนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นมืออาชีพและ รักการ 3 เป็นครูอย่างแท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก”จากพระราชดำริรับสั่งด้านการศึกษาของ รัชกาลที่ 9 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูหมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Chinyerem, 2014, p.28) ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่มองว่าสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีในสถานการณ์ที่หลากหลาย (McClelland, 1973, pp. 1-2) สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ โดย แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553:24-25) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการครูที่มีความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถปรับตัวตามการ เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่อง ระบบนิเวศของ Urie Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2568) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาได้ โดยแบ่งออกเป็นสองมิติหลักที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม และ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) นิเวศวิทยา ภายนอก ซึ่งปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงาน ประกอบด้วย 1.1) นโยบายของผู้บริหาร คือ



วิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา 1.2)บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3)การสนับสนุนทางสังคม คือ แรงกระตุ้นจากชุมชนหรือองค์กรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.4)การสื่อสารในองค์กร – ช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่ส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากร 2) นิเวศวิทยาภายใน ซึ่ง ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 2.1)แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมาย 2.2)ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร 2.3)การเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง คือ ความมั่นใจในการตัดสินใจและแก้ปัญหา 2.4)ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น – ทักษะในการปรับตัวและทำงานร่วมกัน ในสถานการณ์ต่างๆ โดยระบบนิเวศที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีมและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 การศึกษาแนวคิดระบบนิเวศในการบริหาร จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอน การศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 14,200 คน (รายงานการปฏิบัติตนสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ปี 2567.2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ระบบนิเวศเชิงบริหาร ประกอบด้วย 1)นิเวศวิทยาภายนอก 4 ตัวแปร คือ 1.1)ด้านนโยบายของผู้บริหาร 1.2)ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน 1.3)ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 1.4)ด้านการสื่อสารในองค์กร 2)นิเวศวิทยาภายใน 4 ตัวแปร คือ 2.1)ด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ 2.2)ด้านทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม 2.3)ด้านการใช้อำนาจในตนในการทำงาน และ 2.4)ด้านประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ สมรรถนะการทำงาน ประกอบด้วย 1)ด้านการทำงานเป็นทีม และ 2)ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)



2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.891

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดย



นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993:9;Sowers.2004:249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม.2559: 98)

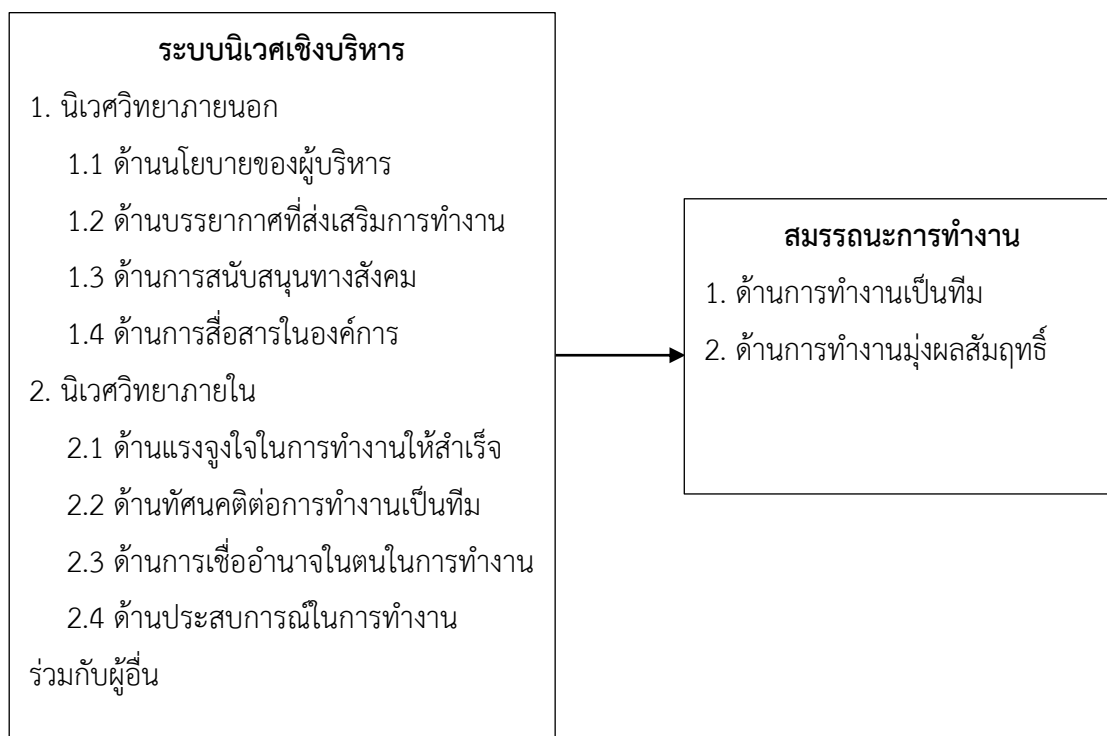
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย





สรุปผลการวิจัย

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือนิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 นิเวศวิทยาภายนอก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการสื่อสารในองค์กร รองลงมา คือด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ด้านนโยบายของผู้บริหาร และอันดับสุดท้าย คือด้านการสนับสนุนทางสังคมตามลำดับ

1.2 นิเวศวิทยาภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ รองลงมา คือด้านทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้อำนาจในตนในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือด้านประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามลำดับ

2. สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมา คือ ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวม ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือนิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ว่านิเวศวิทยาภายในมีความสำคัญที่สุดในระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากร ซึ่งหมายถึงปัจจัยภายใน เช่น บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การสื่อสาร และทัศนคติภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kataria et al. (2013) ที่พบว่า 1)บรรยากาศการทำงานเชิงบวกช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2563) 2)ปัจจัยเสริมจากนโยบายและบริบทภายนอก การที่นิเวศวิทยาภายนอกมีคะแนนรองลงมาแสดงถึงความสำคัญของบริบททางนโยบาย สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่อการบริหารจัดการตัวอย่างเช่น งานของ โชดก ปัญญา



รณันท์ และปองสิน วิเศษศิริ (2558) พบว่า นโยบายด้านวิชาการที่ปรับเปลี่ยนตามผลการประเมินและบริบทจริงของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับฉลองรัฐ สังขรัตน์ (2559) ที่เสนอว่าบริบทสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เป็นพลวัตสำคัญที่ผู้บริหารควรปรับตามให้ทัน นอกจากนี้ นโยบายประชารัฐ (รัชนิดา ไสยรส, 2562) และนโยบายรัฐในช่วงวิกฤต COVID-19 (ปกรณ์ อุดมธนะสารสกุล, 2564) ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรภายนอกสามารถสนับสนุน หรือบั่นทอนระบบนิเวศการบริหารได้เช่นกัน 3) การสื่อสารในองค์การการสื่อสารถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีความเหมาะสม สนับสนุนการทำงาน และส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการบริหารจัดการ เมื่อลงลึกเป็นรายด้าน พบว่า นิเวศวิทยาภายใน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร เช่น แรงจูงใจ ทักษะความต้องการ ความเชื่อมั่นในตน การสื่อสารภายใน การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 1) แรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยหลายชิ้น เช่นของ Crant (2000) สนับสนุนว่า แรงจูงใจมีผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องการความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นจากบุคลากรในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานด้านการศึกษา 2) ทักษะความต้องการและการทำงานเป็นทีม งานวิจัยของ อรัญรัตน์ วิไลพิศ และคณะ (2560) และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ชี้ให้เห็นว่า ทักษะที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงนิเวศภายในที่เข้มแข็ง และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเชิงระบบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ความเชื่อในอำนาจตนเอง การศึกษาของ สิริพร บุญพา (2562), และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) พบว่า ความเชื่อในอำนาจตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระบบนิเวศเชิงบริหาร ถือเป็นรากฐานสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการรับผิดชอบและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน งานวิจัยของ เขมณัญญ์ มาศวิวัฒน์ (2561), และ ปุณณัฐส์ น้าพา (2564) ชี้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรส่งผลต่อทักษะ ความมั่นใจ และการสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ สะท้อนว่าในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของนิเวศภายในที่มีคุณภาพ

2. สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน การทำงานเป็นทีม



และ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแรงจูงใจในการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1)การทำงานเป็นทีมที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kataria et al. (2013) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมของครูสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Bell (2007) ชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพ เช่น ความซื่อตรง ความร่วมมือ ความเปิดกว้าง และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้ดี หากบุคลากรมีลักษณะเหล่านี้ จะสามารถลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมแรงร่วมใจในองค์กรได้ ซึ่งสะท้อนภาพรวมในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีการทำงานแบบร่วมมือและประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี การวิจัยของ Van Woerkom and Croon (2009) ยังยืนยันว่าการมีข้อมูล ความรู้ร่วมกันในทีม และกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยพัฒนาสมรรถนะของทีมได้ดี ซึ่งสามารถตีความได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตฯ มีลักษณะเอื้อต่อการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรจากงานวิจัยในประเทศไทย เช่นของ ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556) ก็แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติสามารถเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งควรส่งเสริมต่อเนื่องในรูปแบบที่เป็นระบบและครอบคลุม 2)การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเป็นอันดับรองลงมา สอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961, 1985) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้ารับความเสี่ยง วางเป้าหมายได้ชัดเจน และมุ่งผลลัพธ์ของงานมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อหน้าที่ งานวิจัยของ Schmidt (1991) สนับสนุนว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีแรงผลักดันภายในที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการศึกษาในประเทศของ กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว (2557) ยังยืนยันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงรุกในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมในขณะมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวม ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนว่าองค์ประกอบภายในระบบนิเวศที่ดี เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน การสนับสนุนทาง



สังคม การสื่อสารภายในองค์กร และนโยบายการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ล้วนมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่มีนัยสำคัญ 1)การทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนจากผลงานวิจัย กรกนก บุญชูรัส (2553) ยืนยันว่า ความสามัคคี การรวมทีม และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ดี 2)การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว (2557) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน 3)บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) พบว่า บรรยากาศการทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความผูกพันและอุทิศตนของบุคลากร 3)การสนับสนุนทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 บุคลากรต้องได้รับการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายด้านการเรียนรู้
- 1.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ
- 1.3 ต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.4 บุคลากรต้องสามารถเสนอแนวคิดหรือความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้โดยไม่ถูกต่อต้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรขยายไปยังเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยอาจใช้วิธีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างเขตที่มีบริบทต่างกัน เช่น เขตเมือง เขตชนบท หรือเขตที่มีขนาดองค์กรต่างกัน

2.2 ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก) หรือผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้เข้าใจมิติที่ซับซ้อน เช่น ความรู้สึกของบุคลากรต่อระบบบริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือภาวะผู้นำที่มีผลต่อสมรรถนะ

องค์ความรู้ใหม่

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษามีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งด้านนิเวศวิทยาภายในและภายนอก
2. ปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสารในองค์กร ส่วนปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดคือแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
3. สมรรถนะการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม



4. ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. การเสริมสร้างระบบนิเวศเชิงบริหารที่ดีทั้งภายในและภายนอกสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว (2557). ปัจจัยทางด้านการถ่ายทอดทางสังคมและจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี ตามระบอบประชาธิปไตยของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี, วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรกนก บุญชูวรัส (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี, สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนาศาสตร์ พระราชา. สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ
- เชมณัฐ มาศวิวัฒน์ (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สำนักงานบริหารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ฉลองรัฐ สังขรัตน์. (2559). อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นพลวัตตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- โชค ปญญาวรานันท์ปองสิน วิเศษศิริ.(2558). การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(2), 76-86
- ในตะวัน กำหอม (2568). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร



- บุญธัญส์ น้าพา และญาณัญญา ศิริภัทร์ธาดา. (2564). แบบจำลองสมรรถนะของนักบินผู้ควบคุมอากาศยาน ประสิทธิภาพการบินและนวัตกรรมการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติการบินในประเทศไทย. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(1), 66-84
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์,(2563). รูปแบบการพัฒนากการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร,หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
- รัชนิดา ไสยรส, (2562) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3,สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและข้อเสนอแนะ, กรุงเทพฯ
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สิริพร บุญพา (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยพะเยา
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา. Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University,8(1),1-17.Retrieved fromJames,E.A
- <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55519>
- อรัญรัตน์ วิไลพิศ, อัญชัย เครือสุวรรณ และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2560). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7 (3), 47-61
- Bryman, A. and Bell, E. (2007) Business Research Methods. Revised Edition, Oxford University Press, Oxford
- Carherine, M.S., & Darlene, F.R.E. (2007). A practical guide to needs assessment (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & So
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. Journal of Management, 26, 435-462.
- Kataria, A., Garg, P. and Rastogi, R. (2013). Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business Insights & Transformation, 6, 102-113



- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14
- Schmidt, R.A. (1991). *Motor Learning and Performance: From Principles to Practice*. Human Kinetics, Champaign
- Van Woerkom, M., Mostert, K., Els, C., Bakker, A. B., De Beer, L., & Rothmann Jr, S. (2016). Strengths use and deficit correction in organizations: Development and validation of a questionnaire. *European. Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 960- 975. doi:10.1080/1359432X.2016.1193010



ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Ecological Influences and Work Motivation of Teachers and Educational
Personnel in an Educational Service Area Office

¹จิตรกร มูลเมืองแสน, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Chitrakorn Munmuangsaen, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹chittakon12345@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567 ซึ่งใช้สูตรของยามานะ ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : งานบุคคล, ประสิทธิภาพ, การบริหาร



Abstract

This research aimed to 1) To study the level of human resource management, 2) To study the level of efficiency of educational administration, and 3) To study the relationship between personnel management and the efficiency of educational administration of educational personnel in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. This is a quantitative research. The population used in this research is educational personnel in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, numbering 9,361 people in 2024, which used Yamane's formula to determine the sample size of 396 people. The instrument used was a questionnaire. Data analysis used to find values, means, and standard deviations, and to find relationships using Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) Overall, personnel administration was rated at a high level. When considered by dimension, salary advancement ranked first, followed by promotion, leave administration, and manpower planning, respectively. 2) Educational administration efficiency was also rated at a high level overall. Task characteristics ranked first, followed by job responsibility, and career advancement ranked lowest. 3) The overall relationship between personnel administration and educational administration efficiency was positively correlated at a moderate level and was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Human Resource Management, Efficiency, Administration

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่เยาวชนการบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการองค์กรสามารถบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรการบริหารดำเนินการมี 4 ปัจจัย คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างสำเร็จ กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยบุคคลเพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร และยังไม่มีเครื่องมือเทคโนโลยีใดทำแทนบุคคลได้ทุกอย่างอย่างแท้จริง ที่สำคัญบุคคล



เป็นทรัพยากรเดียวที่มีอยู่แล้วจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ยิ่งนานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมสภาพลง ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการบริหารที่ดี มีวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ สมบูรณ์จะไม่มีคามหมายหากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจ และความตระหนักในตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมเป็นไปได้ด้วยความยาก ทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องซับซ้อนละเอียด เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้สึกรู้สีกมีปัญหและความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุธะเมธี. 2556:10)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็ผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพงานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำใหบุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนิช ศรีลาคำ.2558 : 1-6)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมีขวัญกำลังใจ เกิดความร่วมมือ และสามารถใชศักยภาพของตนในการพัฒนาผู้เรียนและองค์กรได้อย่างเต็มที่ ตรงกันข้าม หากการบริหารงานบุคคลขาดความเป็นระบบ ไม่มีประสิทธิภาพ หรือขาดการวางแผนที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัด



การศึกษาโดยรวม ปัญหาที่พบบ่อยในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานด้านบุคลากร การขาดความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงปัญหาด้านการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม การขาดงบประมาณสนับสนุน การไม่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ การขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เพียงพอ (จิราภรณ์ วงษ์เชิด, 2564) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครก็เผชิญกับปัญหาเหล่านี้ในหลากหลายมิติ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของสถานศึกษา โดยภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการออกจากราชการ โดยเน้นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อค้นหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะดำรงตำแหน่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้มีความตระหนักในการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะจะได้เป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุง การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา คือแบบสอบถาม จำนวน 396 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือนและด้านการลา โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale.1977 อ้างถึงใน. ในตะวัน กำหอม, 2557: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale.1977 อ้างถึงใน. ในตะวัน กำหอม, 2557: 98)



2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.900

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 396 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best.1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:66)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best.1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:66)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

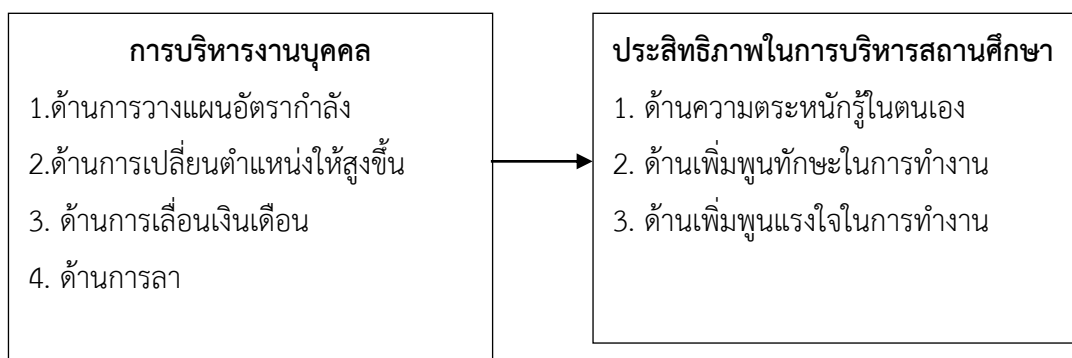
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา : ปรับปรุงจาก (ธีระวุฒิ ชาวเจริญ.2556 : 5) และ (กระทรวงศึกษาธิการ.2550 : 31)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ว่า การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานในแต่ละด้านที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะด้านการเลื่อนเงินเดือน และการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้คะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การลา และ การวางแผนอัตรากำลัง ที่ได้คะแนนต่ำที่สุด เมื่อ เปรียบเทียบกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562) เรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 มีการบริหารงานบุคลากรในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านที่เด่นที่สุดคือการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งแตกต่างจากบริบทกรุงเทพฯ ที่เด่นเรื่องการเลื่อนเงินเดือน และตำแหน่ง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บริบทของพื้นที่และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอาจแตกต่างกัน เช่น ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ อาจเน้นที่การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีคะแนนสูง ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของโรงเรียนในกรุงเทพฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุดในด้านนี้ สะท้อนให้เห็นว่าในพื้นที่กรุงเทพมหานครอาจมีข้อจำกัดในการวางแผนอัตรากำลัง เช่น การหมุนเวียนครูบ่อย หรือข้อจำกัดจากระบบราชการส่วนกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) เรื่องปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้คะแนนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรุงเทพฯ ที่ชี้ว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมวินัยในตนเองแก่ครู แม้คะแนนเฉลี่ยในหมวดวินัยจะไม่ใช่อันดับสูงสุดก็ตาม ยังพบว่า ปัจจัยการบริหารบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณภาพผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า การบริหารบุคลากรที่ดีส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งานวิจัยของ วิไลวรรณ อิศรเดช(2563) เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งานวิจัยนี้แม้จะเป็นบริบทมหาวิทยาลัย แต่ก็เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สามารถนำมาใช้กับโรงเรียนได้ เช่น การทำงานเป็นทีมวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฐานวิจัยให้ความสำคัญกับ “ระบบ” และ “กิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพ” ซึ่งอาจเป็นจุดที่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังพัฒนาได้ เช่น การจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งในงานวิจัยพบว่าเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด และยังพบว่า แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพของครู ได้แก่ ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพ และการจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการวางแผนเชิงระบบ และอาจมีปัญหาในเรื่องของการจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสมกับ



ความต้องการของโรงเรียน ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นหนึ่งในภารกิจที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานของการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ วงษ์เขียว (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลกที่ศึกษาที่โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) พบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งตรงกันข้ามกับโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร อาจสะท้อนความแตกต่างด้านนโยบาย การกระจายอำนาจ หรือทรัพยากรของแต่ละพื้นที่ การค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร บรรยากาศในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากพื้นที่ใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดีและมีการกระจายทรัพยากรอย่างเพียงพอย่อมมีแนวโน้มที่จะบริหารงานบุคคลได้ดีกว่า

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการเลื่อนเงินเดือนและการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งอยู่ในลำดับต้น สะท้อนถึงความใส่ใจในการจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่เน้นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านการวางแผนอัตรากำลังกลับอยู่ในลำดับท้ายสุด สะท้อนถึงความท้าทายในการกำหนดและบริหารจัดการกำลังคน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ วนิดา สุขสำลี (2564) เรื่องสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมที่พบว่าแม้ด้านนี้จะได้รับคะแนนระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกยังมีปัญหา เช่น การขาดแคลนในบางวิชา และความไม่เพียงพอของแผนระยะยาว ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ก็ได้เสนอว่า ด้านลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลถึงร้อยละ 67.50 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการวางแผนกำลังคนควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปรียบเทียบกับการศึกษาของ จิราภรณ์ วงษ์เขียว (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลใน



ระดับสูง ซึ่งยืนยันว่าการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพมีส่วนส่งเสริมให้การจัดการสถานศึกษาโดยรวมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 87.20 ผลวิจัยยังสะท้อนว่าแนวโน้มการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบันให้ความสำคัญกับมิติด้านจริยธรรม และการเสริมสร้างสมรรถนะ เช่น ในงานของ ปรีดาวรรณ วิชาติคุณ (2564) เรื่องการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและเกศริน ทองใส (2567) เรื่อง สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วซึ่งชี้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมและสามารถวางแผนบริหารจัดการได้ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง อันดับ 2 คือ การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ การเพิ่มพูนแรงใจในการทำงานผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เน้นพัฒนาความสามารถภายในของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับสูงมาก แม้ผลต่างกันด้านระดับความสัมพันธ์ (งานของธนภูมิอยู่ในระดับสูงมาก ขณะที่งานปัจจุบันอยู่ระดับปานกลาง) แต่สอดคล้องกันในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) ความสัมพันธ์ระดับมากระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหาร สนับสนุนสมมติฐานเดียวกัน คือ การบริหารที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพซึ่งเสริมความน่าเชื่อถือของผลวิจัยปัจจุบัน จุฑาทิพย์ อินทพัทธ์ (2565) พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งผลการวิจัยคล้ายกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่ว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และเน้นด้านเฉพาะของการบริหารงานบุคคล เกศริน ทองใส (2567)ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ด้านสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลแม้ระดับความสัมพันธ์จะสูงกว่า แต่ชี้ให้เห็นบทบาทของ “สมรรถนะ” ในการส่งผลต่อการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นแก่นร่วมของการบริหารงานบุคคลเชิงคุณภาพ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 โรงเรียนต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นของกำลังคนตามภารกิจและแผนงาน
- 1.2 ต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 1.3 ต้องมีเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นธรรม
- 1.4 โรงเรียนต้องมีการจัดการระบบข้อมูลการลาที่เป็นระบบและทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่อาจมีผลกระทบหรือเป็นตัวแปรแทรกซ้อน เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครกับโรงเรียนในต่างจังหวัด เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารตามบริบทพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสรุปแนวทางการบริหารที่เหมาะสมตามบริบทแต่ละพื้นที่ได้อย่างแม่นยำและนำไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายที่ตอบโจทย์มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการเลื่อนเงินเดือนและการเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหาร ขณะที่การวางแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในงานยังเป็นจุดที่ควรพัฒนา นอกจากนี้ยังพบว่าความตระหนักรู้ในตนเองและการเพิ่มพูนทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ทองไสล.(2567). สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- งานวิจัยของ ธนภูมิ งามเจริญ.(2563). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา



- จิราภรณ์ วงษ์เขียว.(2564). การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
- จิราภรณ์ วงษ์เขียว.(2564). การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
- จุฑาทิพย์ อินทพัทธ์.(2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ณัฐนิช ศรีลาคำ.(2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ดาวเรือง วงษ์สามหมอ.(2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ธนภูมิ งามเจริญ.(2563). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์.วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- ในตะวัน กำห่อม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา.โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข
- ปรีดาวรรณ วิชธิคุณ.(2564). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี.(2556). การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์.(2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา,คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์.(2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา,หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วนิดา สุขสำลี.(2564). สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
- วิไลวรรณ อิศรเดช.(2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



สีวรรณ ไชยกุล.(2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 3 (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สีวรรณ ไชยกุล.(2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 3



อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

The influence of leadership factors on educational excellence among educational
personnel at the Bangkok Metropolitan Administration's Education Bureau.

¹สัญญา สุภะดี, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Sunya Supadee, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹Kruphysik@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตามลำดับ 2) ความเป็นเลิศในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมา คือด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ 3) อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ :อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหาร, ความเป็นเลิศในสถานศึกษา, การบริหาร



Abstract

The objectives of this research were 1) To study the level of influence of administrative factors 2) to study the level of excellence in educational institutions, and 3) to investigate the relationship between the influence of administrative factors and institutional excellence among educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 396 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The overall influence of administrative factors was at a relatively high level. When considered by aspect, the highest was the academic leadership of administrators, followed by academic management policies, and lastly, administrative support. 3) The overall level of institutional excellence was also at a relatively high level. When analyzed by aspect, the highest was leadership quality, followed by teacher and staff quality, student quality, and lastly, teaching and learning quality 3) The relationship between the influence of administrative factors and institutional excellence among educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration was positively correlated at a moderate level and was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : influence of administrative factors, Excellence in Educational Institutions, Administration

บทนำ

การบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ การเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบการดำเนินงานที่มีโครงสร้างชัดเจนและอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กฤษณรงค์ ด้วงลา และชญาพิมพ์ อูสาโท, 2562) ผู้บริหารควรติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการบริหารและเทคนิคต่างๆ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดสำคัญ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2562) การวางแผนพัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยนำไปสู่เป้าหมายแห่งความเป็นเลิศ การบริหารสู่ความเป็นเลิศสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และทักษะตาม



หลักสูตร อีกทั้งเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณลักษณะของพลเมืองโลก เพื่อก้าวสู่ระดับสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย (ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ, 2560) พบว่า องค์ประกอบหลักของการบริหารสู่ความเป็นเลิศมี 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการกระบวนการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรครู การส่งเสริมนักเรียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อวางแผนและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ (สุตาพร ทองสวัสดิ์ และ สุจิตรา จรจิตร, 2556)

การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร และวัฒนธรรมคุณภาพ มีผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกลยุทธ์องค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ สมรรถนะของผู้บริหาร ก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น เช่น ทักษะทางปัญญาสูง ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (ทรงพร อุดรพันธ์, 2567)

การศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และมีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การวิจัยครั้งนี้ช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ที่ความท้าทายในการประเมินอิทธิพลของแต่ละปัจจัยได้อย่างแม่นยำ เนื่องจากมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร งบประมาณสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ การวิจัยยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านข้อมูล และความหลากหลายของแต่ละสถานศึกษาที่อาจทำให้การสรุปผลและข้อเสนอแนะต้องถูกปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน การศึกษานี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้รับจากงานวิจัยมาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติต่อไป (ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ, 2562)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ในการวางแผนการดำเนินงาน และการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาลักษณะองค์กร



ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคลและลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน, ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน, ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านนโยบายการบริหารงานวิชาการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในโนตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับ ความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ความเป็นเลิศในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพการนำ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา (Chang.1993 : 9;Sowers.2004:249 อ้างถึงในโนตะวัน กำหอม. 2559:98)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.989

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้



2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของเบสท์ (Chang.1993:9;Sowers.2004:249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม.2559: 98)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

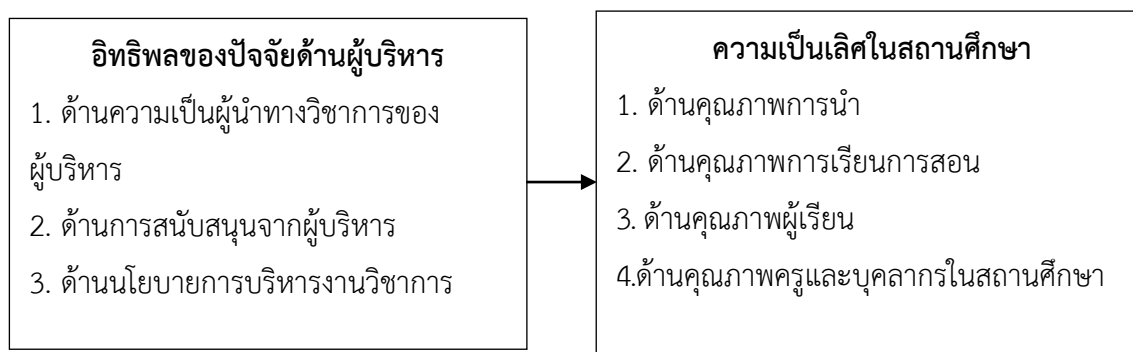
- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตามลำดับ

2. ความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหาร กับความเป็นเลิศในสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพการเรียนการสอน เท่ากับ ด้านคุณภาพผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย ด้านคุณภาพการนำ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเมื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลาย



ฉบับ พบประเด็นร่วมที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้ 1)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านนี้ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิจิตรา กุลหกุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่พบว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานของ อังศนา เข้มไคร (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารหญิง ทั้งนี้สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการชี้นำทางวิชาการ จะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม 2)นโยบายการบริหารงานวิชาการ ได้รับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สอง สื่อถึงความสำคัญของการกำหนดนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิชิตศักดิ์ รากเงิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ยืนยันว่าด้านโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารที่ดี ซึ่งการมีนโยบายชัดเจนสามารถกำหนดกรอบให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางและประสิทธิภาพ 3)การสนับสนุนจากผู้บริหาร แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม แต่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเพิ่มบทบาทในการสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านทรัพยากร แรงจูงใจ และโอกาสในการพัฒนา ตรงกับข้อค้นพบของ ศุภพร ศุขพันธ์ (2560) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการยกย่องให้รางวัลบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ และสอดคล้องกับมุมมองของ พิชิตศักดิ์ รากเงิน (2560) ที่ชี้ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” และ “การกระจายอำนาจ” เป็นหัวใจของการใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา

2. ความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมาคือด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพร อุดรพันธ์ (2564) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ดาวเรือง (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่างในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา กุลหกุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของ



โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 4 ปัจจัยคือ โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนและเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .779 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง พบว่า สภาพการบริหารงานทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา可言 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรที่มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยจึงทำให้เกิดปัญหามากที่จะต้องนำมาหาแนวทางเพื่อพัฒนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหาร กับความเป็นเลิศในสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพการเรียนการสอน เท่ากับ ด้านคุณภาพผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย ด้านคุณภาพการนำ ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ถึงแม้จะไม่ใช่ว่าในระดับสูงสุด แต่ก็มีอิทธิพลที่ชัดเจนและมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ ผลการวิจัยระบุว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในสถานศึกษา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพครูและบุคลากร ด้านคุณภาพการนำลักษณะเช่นนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา โดยอิทธิพลด้าน “การนำ” อยู่ในระดับน้อยที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพร อุดรพันธ์ (2564) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ที่ว่า “คุณภาพการเรียนการสอน” เป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารมากที่สุด งานวิจัยของ ณธกร ภาโนมัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และ



บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ.599-.760 ใกล้เคียงกับระดับ “ปานกลางค่อนข้างสูง” ที่พบในการวิจัยนี้ งานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ แสดงถึงความสอดคล้องกับด้าน “คุณภาพครูและบุคลากร” ที่แม้ไม่ใช่อันดับแรก แต่ก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในงานวิจัยนี้ งานวิจัยของ รัชพล จอมไตรคุป (2563) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปฐมพงศ์ ขวาลิต (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสองงานชี้ว่าภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดการเรียนรู้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงหรือทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของผลการวิจัยนี้ และงานวิจัยของ จินตนา พุกคณา (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ระบุว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ และหลักสูตรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา โดยมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างทางวิชาการที่กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 ผู้บริหารต้องแสดงความเข้าใจและให้กำลังใจต่อภาระงานวิชาการที่ครูต้องรับผิดชอบ
- 1.3 นโยบายวิชาการต้องมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ครูปรับตามสถานการณ์การเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความถูกต้องแม่นยำ ยิ่งขึ้น
- 2.2 ควรศึกษาแนวทาง หรือรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัด นำไปปรับใช้ได้เหมาะสมตามบริบท
- 2.3 ควรทำการศึกษาจากประชากรกลุ่มอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไป ปรับใช้ได้กับทุกสถานศึกษา



องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความเสี่ยงในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการเงินและงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่สุด สำหรับการบริหารความเสี่ยง โรงเรียนส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการยอมรับความเสี่ยงมากกว่าวิธีอื่น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการจัดการความเสี่ยงที่มุ่งเน้นการเผชิญหน้าและยอมรับผลที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าความเสี่ยงที่มีอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในมิติของการยอมรับและกระจายความเสี่ยง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณรงค์ ดาวลา และชญาพิมพ์ อุสาโห. (2563). สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเทศบาลสู่ความเป็นเลิศ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- คชธร คชพันธ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 14(26): 18-27
- จินตนา พุดผกา, สุเมธ งามกนก, และ ประยูร อิมสวาสดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 8(1), 215-229
- ฉวีวรรณ แก้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฏฐกร ภาโนมัย (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ,หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(1), 81-96
- ทรงพร อุดรพันธ์ (2564). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทรงพร อุดรพันธ์.(2567). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



- ในตะวัน กำหม่อม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา.โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข
ปฐมพงศ์ ขวาลิต. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิชิตศักดิ์ รากเงิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหา
ภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 162-173
- มัลย์ ลีทอง (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ในดุขนิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รัตติยา วงศ์ศิริฤทธะกุล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่ง
แดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- วิจิตรา กุลหกุล (2560). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2,นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิจิตรา กุลหกุล.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.วารสารบริหารการศึกษา มศว,14 (27): 79-87
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2562). คุณภาพคือความอยู่รอด. เข้าถึงจาก
https://www.matichon.co.th/columnists/news_1667569
- วิมลย์ ลีทอง (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- สุตาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- อังสนา เข้มไคร (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ.สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



หนังประมอทัยอีสาน : รูปแบบการแสดงเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

Isan Nang Pramotai : Performance formats to enhance economic value

ประสิทธิ์ มาตรฐานวงศ์

Prasit Matrawong

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

Cultural Council of Khwao Subdistrict, Thailand

E-mail: prasiththimatrwngh@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ประวัติความเป็นมาอัตลักษณ์ องค์ประกอบ ขนบนิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตของคณะหนังประมอทัยในภาคอีสาน 2)ศึกษาปัญหาการแสดงหนังประมอทัยในปัจจุบัน 3)ประยุกต์รูปแบบการแสดงเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจดำเนินการในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้รู้ 5 คน ผู้ปฏิบัติ 5 คน สมาชิกเครือข่ายหนังประมอทัย 30 คน และประชาชนทั่วไป 30 คน รวม 70 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต สันทนากลุ่ม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) หนังประมอทัยเป็นศิลปะพื้นบ้านที่ผสมผสานหนังตะลุงกับหมอลำ ตัวละครหลักพูดภาษากลาง ตัวตลกและบริวารใช้ภาษาอีสาน เรื่องที่แสดงมาจากวรรณกรรมพื้นบ้านและวรรณคดี เช่น สังข์ศิลป์ชัย รามเกียรติ์ เป็นต้น มีศูนย์กลางที่อุบลราชธานี และแพร่หลายสู่จังหวัดอื่น ๆ คณะหนึ่งมีสมาชิก 5-10 คน 2) ความนิยมลดลง, เนื้อหาถูกลดทอน, ต้นทุนสูง, ขาดคนสืบทอด, และเวทีแสดงจำกัด 3) ปัจจุบันมีการประยุกต์รูปแบบ โดยลดเวลาแสดงเรื่อง เพิ่มดนตรีลูกทุ่ง เพื่อเข้าถึงผู้ชมทุกวัย การจัดการคณะมีลักษณะเชิงธุรกิจ กำหนดค่าจ้างและรูปแบบแสดงล่วงหน้า ถือเป็นการผสมผสานศิลปะดั้งเดิมกับตลาดยุคใหม่อย่างลงตัว

คำสำคัญ : หนังประมอทัยอีสาน, รูปแบบการแสดง, มูลค่าทางเศรษฐกิจ



Abstracts

This research aimed to 1) Study the history, identity, components, traditions, beliefs, and way of life of Nang Pramotai troupes in the Isan region. 2) Examine the current problems related to Nang Pramotai performances. 3) Adapt performance formats to increase economic value. The study was conducted in Roi Et Province using qualitative research. The sample group was selected through purposive sampling and consisted of 5 experts, 5 practitioners, 30 members of the Nang Pramotai network, and 30 members of the general public, totaling 70 participants. Research tools included questionnaires, interviews, observations, focus group discussions, workshops, and triangulation. Data were analyzed using descriptive analysis.

The research findings revealed that 1) Nang Pramotai was a traditional folk performance combining shadow puppetry (Nang Talung) and Mor Lam. Main characters spoke in Central Thai, while comic and supporting roles used the Isan dialect. The stories were derived from local folklore and classical literature such as Sang Sinchai and Ramakien. Ubon Ratchathani was the original center, and the art later spread to other provinces. Each troupe consisted of 5–10 members. 2) The problems included declining popularity, reduced content complexity, high costs, lack of successors, and limited performance venues. 3) Performances were adapted by shortening traditional story segments and incorporating more luk thung music to appeal to all age groups. The troupes were managed as businesses, with pre-arranged fees and performance formats, reflecting a successful fusion of traditional art and the modern entertainment market.

Keyword : Isan Nang Pramotai, Style of Performanc, Economic Value



บทนำ

ในอดีต บรรพบุรุษไทยมีความเจริญด้านศิลปะและวิทยาการซึ่งสะท้อนผ่านรูปแบบศิลปะพื้นบ้านที่มีประวัติยาวนานตั้งแต่สมัยอยุธยา การแสดงพื้นบ้านเป็นกระบวนการท้องถิ่นที่ผสมผสานความสนุกสนาน การมกมคาย ไหวพริบ และความเชื่อประเพณี ใช้เสียงดนตรีเร้าอารมณ์สร้างบรรยากาศมีเอกลักษณ์เฉพาะตามภูมิอากาศ วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น (นัฐพงษ์ ทองม้วน, 2565) การละเล่นพื้นบ้านจึงเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในแง่ความบันเทิงและด้านอื่นๆ (นัฐพงษ์ กุ่มผัน, 2565) โดยการศึกษาวิถีชีวิตจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมที่ครอบคลุมความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ กฎหมาย และประเพณี (ธนวัฒน์ บุตรทองทิพย์, 2566) การละเล่นพื้นบ้านเป็นมรดกที่สืบทอดผ่านการบอกเล่า และเลียนแบบ เพื่อความสนุกสนานและพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจของคนทุกวัย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการละเล่นพื้นบ้านไทยเหล่านี้กำลังเสื่อมสูญในสังคม (พระมหาจันทร์ดี ปญญาวิชโร (สุตา), 2563)

หนังตะลุงหรือหนังเงาไทยแบ่งเป็นหนังตะลุงและหนังใหญ่ โดยหนังตะลุงมีขนาดเล็กและนิยมแพร่หลายมากกว่า เป็นศิลปะที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมอินเดียผ่านมหากาพย์รามายณะ (รามเกียรติ์) ซึ่งเป็นที่นิยมแสดงทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หนังตะลุงภาคใต้ซึ่งเชื่อว่ามาจากเมืองพัทลุง ถือเป็นต้นแบบของภาคอื่นๆ (สมานธิ เทพมะที, 2566) เพราะได้รับอิทธิพลโดยตรงจากช่องทางการค้าและวัฒนธรรมทางทะเล และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นทางการตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 การแพร่กระจายของหนังตะลุงภาคใต้มาสู่อีสาน เกิดจากการติดต่อวัฒนธรรมโดยตรงระหว่างชาวบ้าน ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนเกิดเป็น “หนังประมอทัย” ซึ่งผสมผสานหมอลำกับหนังตะลุง ตัวละครหลักใช้ภาษากลาง ตัวตลกใช้ภาษาอีสาน และนำวรรณกรรมพื้นบ้านเช่น สังข์ศิลป์ชัย รามเกียรติ์ มาแสดง หนังประมอทัยอีสานมีศูนย์กลางที่อุบลราชธานี คณะเก่าแก่เช่น ฟ้าบ้านทุ่ง (ตั้งปี 2467) และบุญมี (ตั้งปี 2476 ที่ร้อยเอ็ด) เป็นต้น มีสมาชิกประมาณ 5-10 คน แบ่งหน้าที่เชิดและพากย์ ดนตรีประกอบด้วยระนาด ตะโพน ฉิ่ง รวมถึงพิณ แคน กลอง ซึ่งปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา(มนตรี โคตรคันทา. 2564)

ปัญหาที่พบ คือ การละเลยและขาดความสำคัญของประเพณีวัฒนธรรมโดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน จึงจำเป็นต้องฟื้นฟูศิลปะหนังประมอทัยโดยรวมมือกันระหว่างกลุ่มหนังประมอทัย องค์การบริหารส่วนตำบล และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อใช้เป็นสื่อเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น พร้อมพัฒนารูปแบบการแสดงให้ทันสมัยและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาอัตลักษณ์ องค์ประกอบ ขนบนิยม ความเชื่อ สภาพการดำรงชีพของคณะหนังประมอทัยในภาคอีสาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการแสดงหนังประมอทัยในภาคอีสานในปัจจุบัน
3. เพื่อการประยุกต์รูปแบบการแสดงหนังประมอทัยอีสานเพื่อเพิ่มมูลค่า ทางเศรษฐกิจ



วิธีการวิจัย

1. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1.1)แบบสำรวจเบื้องต้น (Basic Survey) เพื่อเก็บข้อมูลพื้นที่วิจัยและจำนวนคณะหนึ่งประมัตย์ในภาคอีสาน 1.2)แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) กับประชาชน นักวิชาการ นักบริหาร ผู้รู้ ผู้นำชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาประวัติ อัตลักษณ์ ขนบนิยม ความเชื่อ องค์ประกอบการแสดง การดำรงชีวิต รูปแบบอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนา 1.3)แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) กับผู้รู้ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประวัติ ความเชื่อ การอนุรักษ์ และแนวโน้มการแสดงหนึ่งประมัตย์ 1.4)แบบสังเกต (Observation) ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อสังเกตวิถีชีวิต วัฒนธรรม กิจกรรมในชุมชนและคณะหนึ่งประมัตย์ รวมถึงการแสดงและการชม 1.5)แนวทางสนทนากลุ่ม (Focused Group) กับหัวหน้าคณะ ผู้แสดง นักดนตรี ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อหาข้อสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับประวัติ ขนบนิยม องค์ประกอบ และการบริหารจัดการ 1.6)การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กับหัวหน้าคณะ ผู้รู้ นักวิชาการ นักธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอและตรวจสอบรูปแบบการอนุรักษ์และส่งเสริมอาชีพ พร้อมรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิจัย โดย 2.1)จากเอกสารงานวิจัย หนังสือ รายงาน วิทยานิพนธ์ อินเทอร์เน็ต และวีดิทัศน์ เกี่ยวกับประวัติ อัตลักษณ์ ขนบนิยม และองค์ประกอบของหนึ่งประมัตย์ 2.2)จากภาคสนามด้วยวิธีสำรวจเบื้องต้น สัมภาษณ์ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ สัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม สนทนากลุ่ม และประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.3)ใช้เทคนิคสัมภาษณ์แบบทางการกับกลุ่มผู้ปฏิบัติ นักวิชาการ ผู้ชม ผู้ว่าจ้าง และชุมชน 2.4)ใช้สัมภาษณ์เจาะลึกและไม่เป็นทางการกับกลุ่มผู้รู้ โดยใช้วิธีสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) 2.5)ใช้สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อเก็บข้อมูลวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน 2.6)ใช้สังเกตแบบมีส่วนร่วมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงหนึ่งประมัตย์ 2.7)ใช้สนทนากลุ่มกับหัวหน้าคณะ ผู้แสดง นักดนตรี ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหาข้อสรุปประเด็นต่างๆ 2.8)ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและตรวจสอบรูปแบบการอนุรักษ์และส่งเสริม

3. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การจัดกระทำข้อมูล 1)ศึกษาและจัดระบบข้อมูลจากเอกสารอย่างละเอียดตามวัตถุประสงค์ 2)แยกประเภทและสรุปสาระจากข้อมูลภาคสนาม เช่น บันทึกเสียง บันทึกคำพูด หากจำเป็นตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม 3)ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูล (Data Triangulation) โดยพิจารณาจากแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล 4)การตรวจสอบผู้วิจัย (Investigator Triangulation) โดยเปลี่ยนผู้สังเกตการณ์ 5)การตรวจสอบทฤษฎี (Theory Triangulation) โดยใช้แนวคิดหรือทฤษฎีต่างกัน 6)การตรวจสอบวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล 1)วิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) สร้างข้อสรุปจากปรากฏการณ์และรูปธรรม เช่น ขนบนิยม วิถีแสดง สภาพสังคมของคณะหนึ่งประมัตย์ 2)วิเคราะห์แบบ



จำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) โดยใช้กรอบวัฒนธรรมและทฤษฎี แบ่งข้อมูลเป็น 3)การกระทำ (Acts) เหตุการณ์ระยะสั้น 4)กิจกรรม (Activities) เหตุการณ์หรือประเพณีต่อเนื่อง 5)ความหมาย (Meanings) ความหมายที่ผู้เกี่ยวข้องมอบให้ 6)ความสัมพันธ์ (Relationship) ความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล 7)การมีส่วนร่วม (Participation) การผูกพันและเข้าร่วมกิจกรรม 8)สภาพสังคม (Setting) สถานการณ์และบริบทของกิจกรรม

4. การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์นำเสนอโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยจัดเตรียมเนื้อหาให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ วางโครงสร้างรายงานเน้นความถูกต้อง ชัดเจน เชื่อมโยง พร้อมตารางและภาพประกอบบางส่วน

สรุปผลการศึกษา

1. หนังสือประโมทัย เป็นการละเล่นพื้นบ้านที่ได้รับความนิยมในหมู่ชาวบ้านภาคอีสาน โดยมีลักษณะเฉพาะตัวคือการผสมผสานระหว่าง หนังสติ๊ก และ หมอลำ ลักษณะการพูดของตัวละครแบ่งเป็นสองส่วน คือ ตัวเอก เช่น ตัวพระ ตัวนาง และตัวเจ้าจะใช้ ภาษากลาง ขณะที่ตัวตลกและข้าราชการบริพารจะพูด ภาษาอีสาน เรื่องที่นำมาแสดงส่วนใหญ่มาจากวรรณกรรมพื้นบ้าน เช่น สังข์ศิลป์ชัย, จำปาสีตัน, การะเกษ, ผาแดงนางไอ่, ท้าวกำกาดำ รวมถึงวรรณคดีสำคัญอย่าง รามเกียรติ์ จังหวัดอุบลราชธานีถือเป็นศูนย์กลางดั้งเดิมของหนังสือประโมทัย โดยมีคณะที่เก่าแก่ที่สุดคือ คณะฟ้าบ้านทุ่ง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2467รองลงมาคือ คณะบุญมี ซึ่งย้ายมาจากอุบลราชธานีและตั้งคณะในจังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อปี พ.ศ. 2476 คณะอื่นๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ คณะประกาศสามัคคี (ตั้งขึ้นปี พ.ศ. 2490),คณะ ช. ถนอมศิลป์ บ้านโคกไพลี ตำบลโพธิ์ทอง กิ่งอำเภอสรีสมเด็จ,คณะ ป. บ้านเทิงศิลป์ บ้านสีแก้ว ตำบลสีแก้ว อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด,คณะของผู้ใหญ่ถึง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น ในหนึ่งคณะจะมีสมาชิกประมาณ 5-10 คน แบ่งหน้าที่เป็น คนเชิด 2-3 คน ซึ่งบางคณะอาจมีผู้เจรจาแยกต่างหาก (ชายจริงหญิงแท้) และนักดนตรีประมาณ 3-5 คนเครื่องดนตรีหลักที่ใช้ ได้แก่ ระนาดเอก, ตะโพน, ฉิ่ง และในภายหลังได้เพิ่มเครื่องดนตรีพื้นบ้าน เช่น พิณ, แคน, กลอง, ฉาบ เพื่อเพิ่มอรรถรสและความสนุกสนานในการแสดงซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเช่นเดียวกับหมอลำ

2. ปัญหาการแสดงหนังสือประโมทัยในปัจจุบัน 1) ได้รับความนิยมลดลงในหมู่ผู้ชมรุ่นใหม่ ผู้ชมกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานมักให้ความสนใจกับดนตรีร่วมสมัยหรือการแสดงรูปแบบใหม่มากกว่าหนังสือประโมทัยแบบดั้งเดิม ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดงให้น่าสนใจมากขึ้นหรือกิจกรรมอื่นเพื่อดึงดูดผู้ชม 2) การลดทอนเนื้อหาการแสดง หนังสือประโมทัยแบบประยุกต์มีการตัดเนื้อหาของเรื่องราวที่ซับซ้อนและยาวลงเพื่อเปิดพื้นที่ให้กับนักแสดงดนตรี ส่งผลให้สาระทางวัฒนธรรมในบทแสดงถูกลดทอนลง 3) ค่าใช้จ่ายและการบริหารจัดการเชิงธุรกิจการดำเนินงานของคณะหนังสือประโมทัยในปัจจุบันเน้นด้านธุรกิจ ต้องบริหารต้นทุน กำหนดค่าจ้างอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจสร้างภาระทางการเงินให้กับคณะ โดยเฉพาะในช่วงที่ไม่มีงานจ้างต่อเนื่อง 4)ขาดการสืบทอดจากคนรุ่นใหม่ จำนวนผู้เชิด ผู้พากย์ และนักดนตรีที่มีความสามารถลดลง เนื่องจากคนรุ่นใหม่ไม่สนใจเรียนรู้หรือสืบทอดทักษะเหล่านี้ ทำให้เกิดปัญหาในการรักษาและถ่ายทอดมรดกวัฒนธรรม 5)



พื้นที่การแสดงจำกัดโอกาสในการแสดงมักจำกัดอยู่เพียงในงานบุญหรืองานประเพณีเฉพาะพื้นที่ ซึ่งมีไม่บ่อยนัก ทำให้คณะหนังประมอทย้ายขาดรายได้ต่อเนื่องและไม่มีเวทีให้พัฒนา

3. การแสดงหนังประมอทยับแบบประยุกต์ ปัจจุบันมีการปรับลดสัดส่วนเวลาในการแสดงหนังประมอทยับแบบดั้งเดิม โดยเน้นการแสดงดนตรีมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชมกลุ่มต่างๆ เช่น วัยรุ่น วัยกลางคน และผู้สูงอายุอย่างไรก็ตาม หนังประมอทยับแบบประยุกต์ยังคงรักษาองค์ประกอบสำคัญไว้ครบถ้วน ได้แก่ การลำ การว่ากลอน การทำบทแสดงซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการแสดง แม้จะมีการลดทอนเนื้อเรื่องที่มีความยาวและซับซ้อน เพื่อเปิดพื้นที่ให้ดนตรีลูกทุ่งซึ่งได้รับความนิยมในหมู่ผู้ชมมากขึ้น การบริหารจัดการและค่าตอบแทน รูปแบบการจัดการของคณะหนังประมอทยับในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปในเชิงธุรกิจ โดยมุ่งเน้นผลกำไรจากการแสดง มีการตั้งราคาค่าจ้างอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงต้นทุนอย่างรอบคอบ การแสดงจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีเจ้าภาพหรือตัวแทนจัดงานว่าจ้าง โดยมีการตกลงรายละเอียดล่วงหน้า เช่น วัน เวลา สถานที่ รูปแบบการแสดง ค่าใช้จ่ายต่างๆ กล่าวได้ว่าหนังประมอทยับในยุคปัจจุบันได้กลายเป็นอีกหนึ่งรูปแบบของธุรกิจบันเทิง ที่ผสมผสานมรดกวัฒนธรรมกับความต้องการของตลาดในยุคใหม่อย่างลงตัว

อภิปรายผล

1. หนังประมอทยับ เป็นการละเล่นพื้นบ้านที่ได้รับความนิยมในหมู่ชาวบ้านภาคอีสาน โดยมีลักษณะเฉพาะตัวคือการผสมผสานระหว่าง หนังตะลุง และ หมอลำ ลักษณะการพูดของตัวละครแบ่งเป็นสองส่วน คือ ตัวเอก เช่น ตัวพระ ตัวนาง และตัวเจ้าจะใช้ ภาษากลาง ขณะที่ตัวตลกและข้าราชการบริพารจะพูด ภาษาอีสาน เรื่องที่นำมาแสดงส่วนใหญ่มาจากวรรณกรรมพื้นบ้าน เช่น สังข์ศิลป์ชัย, จำปาสีตัน, การะเกษ, ผาแดงนางไอ่, ท้าวกำกาดำ รวมถึงวรรณคดีสำคัญอย่าง รามเกียรติ์ จังหวัดอุบลราชธานีถือเป็นศูนย์กลางดั้งเดิมของหนังประมอทยับ โดยมีคณะที่เก่าแก่ที่สุดคือ คณะฟ้าบ้านทุ่ง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2467 รองลงมาคือ คณะบุญมี ซึ่งย้ายมาจากอุบลราชธานีและตั้งคณะในจังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อปี พ.ศ. 2476 คณะอื่นๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ คณะประกาศสามัคคี (ตั้งขึ้นปี พ.ศ. 2490), คณะ ข. ถนอมศิลป์ บ้านโคกไพลี ตำบลโพธิ์ทอง กิ่งอำเภอสรีสมเด็จ, คณะ ป. บ้านเทิงศิลป์ บ้านสีแก้ว ตำบลสีแก้ว อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด, คณะของผู้ใหญ่ถึง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น ในหนึ่งคณะจะมีสมาชิกประมาณ 5-10 คน แบ่งหน้าที่เป็น คนเชิด 2-3 คน ซึ่งบางคณะอาจมีผู้เจรจาแยกต่างหาก (ชายจริงหญิงแท้) และนักดนตรีประมาณ 3-5 คนเครื่องดนตรีหลักที่ใช้ ได้แก่ ฆ้องวง, ตะโพน, ฉิ่ง และในภายหลังได้เพิ่มเครื่องดนตรีพื้นบ้าน เช่น พิณ, แคน, กลอง, ฉาบ เพื่อเพิ่มอรรถรสและความสนุกสนานในการแสดง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เช่นเดียวกับหมอลำ ผลงานวิจัยของ นัฐพงษ์ ทองม้วน (2565) เรื่อง พัฒนาการของหนังประมอทยับคณะบุญเทียมน้อย ชี้ให้เห็นถึงการสืบทอดและพัฒนาในรูปแบบหนังประมอทยับในระดับชุมชน คณะบุญเทียมน้อยเริ่มต้นจากความตั้งใจของนายเจียม อนันต์แวง ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจากแบบแผนหนังประมอทยับในจังหวัดอุดรธานีและพัฒนาจนสามารถจัดแสดงได้จริง โดยการแสดงแบ่งออกเป็นสองช่วง ได้แก่ ช่วงการแสดงหมอลำเรื่องต่อกลอน และช่วงหนังประมอทยับ ซึ่งถือเป็นการสืบทอดแนวทางดั้งเดิมควบคู่กับการพัฒนาให้เข้ากับรสนิยมผู้ชมยุคใหม่ ภายหลังจาก



ปี พ.ศ. 2549 หนึ่งประมอทัยของคณะนี้ได้มีการปรับเปลี่ยนสู่รูปแบบ “หนึ่งตะลุงชิง” ซึ่งเป็นการนำดนตรีลูกทุ่งสากลมาผสมกับการเต้นรำของผู้แสดงหญิง แทนการเชิดหนังในช่วงการแสดง เป็นการสะท้อนถึงความพยายามในการดึงดูดผู้ชมรุ่นใหม่ โดยไม่ละทิ้งรากเหง้าทางวัฒนธรรมดั้งเดิม ซึ่งถือเป็นแนวโน้มที่สอดคล้องกับกระแส “พื้นถิ่นร่วมสมัย” (Contemporary Localism) นอกจากนี้ งานวิจัยของ นัฐพงษ์ กุมพันธ์ (2565) เรื่อง ประวัติและรูปแบบการแสดงหนังประมอทัยคณะเพชรบ้านราช จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอีกหนึ่งหลักฐานสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของวัดและพระสงฆ์ในการฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยมี หลวงปู่สุตใจ ภททปัญโญ เป็นผู้ก่อตั้งคณะและฝึกฝนศิลปินเองทั้งหมด ทั้งในด้านขับร้อง การลำ และการเชิดหนัง ภายในเวลาเพียง 3 เดือนก่อนออกแสดงได้จริง ซึ่งถือเป็นรูปแบบ “การบวร” ที่หลอมรวมบ้าน วัด และโรงเรียนเข้าไว้ด้วยกัน ในด้านรูปแบบการแสดง คณะเพชรบ้านราชยังคงรักษารูปแบบเดิมไว้อย่างชัดเจน เช่น การวางตัวท่ายืนในพานไหว้ครู การบรรเลงเพลงออกแขกก่อนแสดง การใช้ภาษาอีสานในการประกาศเรื่องราวโดยตัวตลก และการขับร้องเพลงลูกทุ่งหมอลำลำเต้ย เป็นการแสดงที่มุ่งเน้นความสนุกสนาน ขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยความเป็นศิลปะพื้นบ้านแบบดั้งเดิม

2. ปัญหาการแสดงหนังประมอทัยในปัจจุบัน 1) ความนิยมลดลงในหมู่ผู้ชมรุ่นใหม่ ผู้ชมกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานมักให้ความสนใจกับดนตรีร่วมสมัยหรือการแสดงรูปแบบใหม่มากกว่าหนังประมอทัยแบบดั้งเดิม ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดงให้น่าสนใจดึงดูดผู้ชมหรือกิจกรรมอื่นเพื่อดึงดูดผู้ชม 2) การลดทอนเนื้อหาการแสดง หนังประมอทัยแบบประยุกต์มีการตัดเนื้อหาเรื่องราวที่ซับซ้อนและยาวลง เพื่อเปิดพื้นที่ให้การแสดงดนตรี ส่งผลให้สาระทางวัฒนธรรมในบทแสดงถูกลดทอนลง 3) ค่าใช้จ่ายและการบริหารจัดการเชิงธุรกิจการดำเนินงานของคณะหนังประมอทัยในปัจจุบันเน้นด้านธุรกิจ ต้องบริหารต้นทุน กำหนดค่าจ้างอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจสร้างภาระทางการเงินให้กับคณะ โดยเฉพาะในช่วงที่ไม่มีงานจ้างต่อเนื่อง 4) ขาดการสืบทอดจากคนรุ่นใหม่ จำนวนผู้เชิด ผู้พากย์ และนักดนตรีที่มีความสามารถลดลง เนื่องจากคนรุ่นใหม่ไม่สนใจเรียนรู้หรือสืบทอดทักษะเหล่านี้ ทำให้เกิดปัญหาในการรักษาและถ่ายทอดมรดกวัฒนธรรม 5) พื้นที่การแสดงจำกัดโอกาสในการแสดงมักจำกัดอยู่เพียงในงานบุญหรืองานประเพณีเฉพาะพื้นที่ ซึ่งมีไม่บ่อยนัก ทำให้คณะหนังประมอทัยขาดรายได้ต่อเนื่องและไม่มีเวทีให้พัฒนากายใต้บริบทของโลกยุคใหม่ที่ผู้ชมเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสนิยมร่วมสมัย ทำให้หนังประมอทัยต้องเผชิญกับภาวะถดถอยในหลายด้าน จากการศึกษาของ นัฐพงษ์ กุมพันธ์ (2565) พบว่า คณะหนังประมอทัยเพชรบ้านราช อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 โดยหลวงปู่สุตใจ ภททปัญโญ เจ้าอาวาสวัดป่าสวรรค์สามัคคีธรรมวนาราม ซึ่งได้ฝึกฝนสมาชิกในชุมชนจนสามารถแสดงเรื่อง รามเกียรติ์ ตอนเบญจกายลอยชล ได้ภายในเวลา 3 เดือน ถือเป็นตัวอย่างของการฟื้นฟูศิลปะพื้นบ้านโดยอาศัยพลังศรัทธาและความร่วมมือในชุมชน ขณะที่งานวิจัยของ ธนวัฒน์ บุตรทองทิพย์ (2566) ได้เน้นบทบาทของ คณะประกาศสามัคคี ซึ่งเกิดจากการพัฒนาของคณะบ้านแต่ตั้งแต่ พ.ศ. 2505 โดยมีการเปลี่ยนผู้นำและถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น เช่น นายสมร พลศักดิ์ ที่ไม่เพียงพัฒนาคณะให้สามารถแสดงได้ทั้งในและนอกประเทศ แต่ยังเป็นครูภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดความรู้สู่สถาบันการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนา



ผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ เช่น แก้วที่ระลึกและถุงผ้าลดลายตัวหนึ่งเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่คณะหนัง
ประโมทัย

3. การแสดงหนังประโมทัยแบบประยุกต์ ปัจจุบันมีการปรับลดสัดส่วนเวลาในการแสดงหนังประ
โมทัยแบบดั้งเดิม โดยเน้นการแสดงดนตรีมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชมกลุ่มต่างๆ เช่น วัยรุ่น
วัยกลางคน และผู้สูงอายุอย่างไรก็ตาม หนังประโมทัยแบบประยุกต์ยังคงรักษาองค์ประกอบสำคัญไว้ครบถ้วน
ได้แก่ การรำ การว่ากลอน การทำบทแสดงซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการแสดง แม้จะมีการลดทอนเนื้อเรื่องที่มี
ความยาวและซับซ้อน เพื่อเปิดพื้นที่ให้ดนตรีลูกทุ่งซึ่งได้รับความนิยมในหมู่ผู้ชมมากขึ้น การบริหารจัดการและ
ค่าตอบแทน รูปแบบการจัดการของคณะหนังประโมทัยในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปในเชิงธุรกิจ โดยมุ่งเน้น
ผลกำไรจากการแสดง มีการตั้งราคาค่าจ้างอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงต้นทุนอย่างรอบคอบ การแสดงจะ
เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีเจ้าภาพหรือตัวแทนจัดงานว่าจ้าง โดยมีการตกลงรายละเอียดล่วงหน้า เช่น วัน เวลา สถานที่
รูปแบบการแสดง ค่าใช้จ่ายต่างๆ กล่าวได้ว่าหนังประโมทัยในยุคปัจจุบันได้กลายเป็นอีกหนึ่งรูปแบบของธุรกิจ
บันเทิง ที่ผสมผสานมรดกวัฒนธรรมกับความต้องการของตลาดในยุคใหม่อย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัย
ของธรรมชาติ ถามะพันธ์ (2561) หนังประโมทัยอีสาน: การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อการสร้างอาชีพที่ยั่งยืน
,คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า หนังประโมทัยหรือหนังตะลุงอีสานคือ การนำมอ
ลากับหนังตะลุงมารวมกัน ซึ่งก็เหมือนกับมอลำเพียงแต่เอารูปหนังมาเชิดแทนการแสดงมอลำ เพื่อให้
สอดคล้องและกลมกลืนกับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมอีสานในปัจจุบัน หนังประโมทัยได้มีการ
ปรับเปลี่ยนการแสดงโดยจัดสัดส่วนการแสดงหนังประโมทัยผสมผสานกับการแสดงดนตรี และเนื่องจากเป็น
ความต้องการของเจ้าภาพและผู้ชมที่ต้องการดูการแสดงดนตรีมากกว่าการแสดงหนังประโมทัยจึงจัดสัดส่วนให้
การแสดงดนตรีมีเวลาในการให้ความบันเทิงมากกว่าการแสดงหนังประโมทัย จนการแสดงหนังประโมทัยใน
ปัจจุบันได้พัฒนากลายเป็นธุรกิจอีกรูปแบบ มีการจัดการในเชิงธุรกิจเพื่อความบันเทิง มีการตั้งราคาและ
ค่าตอบแทนการแสดงสูงขึ้น โดยคำนึงถึงผลกำไรจากการแสดงเป็นสำคัญ ทำให้การแสดงหนังประโมทัยเกิด
มูลค่าทางเศรษฐกิจและสามารถสร้างเป็นอาชีพยั่งยืน



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เช่น ค่ายศิลปวัฒนธรรมหรือการบูรณาการหนังประโมทัยในหลักสูตร เพื่อปลูกฝังความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นและกระตุ้นให้เยาวชนสนใจการสืบทอดศิลปะการแสดงนี้
2. คณะหนังประโมทัยควรปรับปรุงรูปแบบการแสดงให้สอดคล้องกับรสนิยมของผู้ชมรุ่นใหม่ โดยยังคงสาระวัฒนธรรมดั้งเดิม เช่น การใช้เทคโนโลยีภาพและเสียง หรือการเล่าเรื่องร่วมสมัยที่เชื่อมโยงกับบริบทปัจจุบัน
3. ภาครัฐหรือองค์กรวัฒนธรรมควรมีโครงการฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจศิลปะให้แก่คณะหนังประโมทัย เพื่อให้สามารถวางแผนด้านการเงิน การตลาด และการจัดการงานแสดงได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกกว่า การปรับเปลี่ยนเนื้อหาและรูปแบบของหนังประโมทัยในปัจจุบันส่งผลต่อการคงอยู่ของคุณค่าและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอย่างไร
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลเชิงสำรวจจากกลุ่มผู้ชม เช่น เยาวชน คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ เพื่อหาแนวทางพัฒนาการแสดงให้ตรงกับความต้องการในแต่ละช่วงวัยมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การแสดงหนังประโมทัยเป็นศิลปะพื้นบ้านอีสานที่ผสมผสานหมอลำและหนังตะลุงอย่างมีเอกลักษณ์ โดยมีพัฒนาการตามยุคสมัยเพื่อความอยู่รอดในบริบทใหม่ การประยุกต์รูปแบบการแสดงโดยเพิ่มสัดส่วนดนตรีลูกทุ่งช่วยดึงดูดผู้ชมรุ่นใหม่ ขณะที่ยังคงรักษารูปแบบองค์ประกอบหลักของการลำและการว่ากลอนไว้ได้ การจัดการคณะมีแนวโน้มเป็นธุรกิจมากขึ้น ต้องวางแผนต้นทุน-รายได้อย่างชัดเจน ปัญหาใหญ่คือการขาดการสืบทอดจากคนรุ่นใหม่ และพื้นที่แสดงมีจำกัด

อ้างอิง

- ในตะวัน กำหอม. (2559).การวิจัยประยุกต์ทางวัฒนธรรม.วิทยาลัยทองสุข.โรงพิมพ์ที่คอม.มหาสารคาม
- นัฐพงษ์ ทองม้วน (2565).พัฒนาการของหนังประโมทัยคณะบุญเทียมน้อย.สาขาศรีวิทยาคศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นัฐพงษ์ กุมพันธ์, (2565).ประวัติและรูปแบบการแสดงหนังประโมทัยคณะเพชรบ้านราช จังหวัดร้อยเอ็ด.คณะศิลปศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด
- ธนวัฒน์ บุตรทองทิม,(2566).การพัฒนาแหล่งเรียนรู้หนังประโมทัยในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มมูลค่าตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์.สาขาวิชาดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



มนตรี โคตรคันทา.(2564).หนังประโมทัย : อัตลักษณ์อีสาน. เรียกใช้เมื่อ 18 กันยายน 2564 จาก

<https://www.isangate.com/new/khmer/20-art-culture/acting/156-pramo-tai.html>

พระมหาจันทร์ดี ปญญาวชิโร (สุตา) (2563).การศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในหนังประโมทัย

อีสาน: กรณีศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ,วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ประเทศไทย

ธรรมชาติ ถามะพันธ์ (2561).หนังประโมทัยอีสาน : การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อการสร้างอาชีพ

ที่ยั่งยืน, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



แนวทางการพัฒนาอาชีพหมอลำกลอนและหมอแคนอย่างยั่งยืน
Sustainable career development approaches for Mor Lam Khlon
and Mor Khaen performers

ชัยชิต พันชุกกลาง

Chaichit Panchooklang

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

Cultural Council of Khwao Subdistrict, Thailand

E-mail: chaychitphanchuklang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัญหาในปัจจุบันของหมอลำกลอนและหมอแคน 2)ศึกษาค้นหาแนวทางในการสร้างเครือข่ายหมอลำกลอนและหมอแคน 3)หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาหมอลำกลอนและหมอแคนให้มีอาชีพอย่างยั่งยืน พื้นที่ในการศึกษาวิจัยได้แก่ จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง กลุ่มผู้รู้ จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 5 คน สมาชิกกลุ่มเครือข่ายหมอลำและหมอแคน อย่างน้อย 2 กลุ่ม จำนวน 30 คน รวมจำนวน 40 คน และกลุ่มบุคคลทั่วไป จำนวน 30 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาของหมอลำและหมอแคน ขาดการรวมกลุ่มกันเพื่อความมั่นคงของวิชาชีพ ในด้านเวทีที่ไม่ได้มาตรฐานขาดความสวยงามจากไฟแสง สี เสียง เครื่องแต่งกายที่ดูล้ำสมัย มีกลอนลำที่เก่าไม่ทันยุคสมัย ส่งผลให้เยาวชนที่มารับชมไม่สามารถตีความได้และอาจจะทำให้ขาดความนิยม และการประชาสัมพันธ์ที่เป็นวิธีการเดิมคือมีสำนักงานที่ขอให้เจ้าภาพเข้ามาว่าจ้างเอง จึงใช้ปัญหาเหล่านี้มาถอดบทเรียนและเกิดการประชุมกลุ่มร่วมกันและได้ในแนวทางในการสร้างเครือข่ายหมอลำ หมอแคน เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มกันที่มั่นคงและสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน กล่าวโดยสรุปการแสดงหมอลำและหมอแคนเองจะโด่งดังหรือมีชื่อเสียงมากมายนี่ก็ตาม ท้ายที่สุดการแสดงเหล่านี้ก็ต้องอาศัยเครือข่ายที่ดี การบริหารจัดการที่มีระบบและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจากผู้ที่ประกอบอาชีพศิลปินด้วยกัน

คำสำคัญ : เครือข่ายหมอลำกลอน, เครือข่ายหมอแคน, พัฒนาอาชีพ



Abstracts

This research aimed to: 1) study the potential, current conditions, and problems of mor lam klon (traditional Lao/Isan singing) and mor khaen (traditional Isan mouth organ players); 2) explore ways to establish networks for mor lam klon and mor khaen artists; and 3) find ways to promote and develop mor lam klon and mor khaen as sustainable careers. The research area was Maha Sarakham Province and employed a qualitative research methodology. The sample group was selected through purposive sampling and consisted of 5 experts, 5 practitioners, at least 2 mor lam and mor khaen network groups totaling 30 people, and 30 members of the general public-making a total of 40 participants from the artist-related groups and 30 from the general public.

The research instruments included surveys, interviews, observation, focus group discussions, participatory workshops, and triangulation for data verification. The data were analyzed using descriptive analysis. The results revealed that the problems faced by mor lam and mor khaen included a lack of organized networks to ensure the stability of the profession. The performance stages were often below standard and lacked visual appeal due to outdated lighting, sound, and costumes. The lyrics of the performances were old-fashioned and not in tune with modern times, making it difficult for the younger audience to interpret and relate to, resulting in decreased popularity. Moreover, the methods of promotion were outdated-relying solely on offices waiting for hosts to hire them, which limited outreach. These issues were used as lessons learned during group discussions, leading to the development of strategies for building a network among mor lam and mor khaen artists, aiming for stable collaboration and sustainable careers. In conclusion, regardless of how famous or popular the performances of mor lam and mor khaen became, they ultimately relied on strong networking, systematic management, and mutual support among artists within the profession.

Keyword : The mor lam klon network, The mor khaen network, Developed the profession



บทนำ

หมอลำเป็นรูปแบบวัฒนธรรมด้านความบันเทิงและประเพณีที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชาวอีสานอย่างชัดเจน ถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน และเป็นที่รู้จักกันในฐานะดนตรีพื้นเมืองของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ซึ่งรวมถึงรูปแบบอื่นๆ เช่น เพลงเซิ้งบั้งไฟ เพลงสวดสรวงกัญญาและเพลงโคราช อย่างไรก็ตาม ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะ "หมอลำ" ซึ่งถือเป็นการแสดงพื้นบ้านที่มีพัฒนาการต่อเนื่องและได้รับความนิยมมาอย่างยาวนานในทุกยุคสมัย โดยทั่วไป การแสดงหมอลำมักจัดขึ้นเพื่อความบันเทิงในช่วงเทศกาล งานบุญ หรืองานประจำปีต่าง ๆ ของชุมชน แม้ว่าจะไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ระบุแน่ชัดว่าหมอลำถือกำเนิดขึ้นเมื่อใด แต่มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้เสนอแนวคิดและคำอธิบายเกี่ยวกับต้นกำเนิดของหมอลำในหลายแง่มุม (คมกริช การินทร์, 2560) ย้อนกลับไปในอดีต เมื่อชาวอีสานเสร็จสิ้นภารกิจในแต่ละวัน พวกเขามักมารวมตัวกันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราว โดยเฉพาะกับผู้สูงอายุที่คอยเล่านิทานเพื่อปลูกฝังค่านิยม จารีตประเพณี และหลักศีลธรรม นิทานที่นำมาเล่าส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับวรรณคดี เช่น เรื่องกาพย์และสินชัย ในช่วงแรก การเล่าเรื่องมักทำในที่นั้ง แต่เมื่อมีผู้ฟังเพิ่มขึ้น ท่านั่งจึงไม่เหมาะสม ผู้เล่าจึงเปลี่ยนมาเล่าในท่านยืน พร้อมทั้งใช้ท่าทางประกอบเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ เช่น การแสดงบทบาทของตัวละครต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพระเอก นางเอก หรือทหาร เพื่อให้การเล่าเรื่องมีชีวิตชีวามากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการใช้เสียงสูงต่ำและจังหวะของคำพูดเพื่อสร้างความสนุกสนานยิ่งขึ้น (ดิฐพงษ์ อุเทศารัง, 2568)

หมอลำกลอน เป็นศิลปะการแสดงพื้นบ้านที่ฝังรากลึกอยู่ในวัฒนธรรมของชาวอีสาน แม้จะไม่พบหลักฐานที่สามารถระบุช่วงเวลาเริ่มต้นของศิลปะรูปแบบนี้ได้อย่างชัดเจน แต่ก็เป็นที่รับรู้กันทั่วไปว่า หมอลำกลอนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและจิตวิญญาณของชาวอีสาน เป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ผู้ที่ทำหน้าที่แสดงหมอลำกลอนจะเรียกว่า “หมอลำ” โดยคำว่า “หมอ” หมายถึงผู้ที่มีความรู้หรือเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ส่วน “กลอน” สื่อถึงคำประพันธ์หรือบทกวี ดังนั้น “หมอลำกลอน” จึงหมายถึงผู้ที่มีความชำนาญในการขับร้องบทกลอนหรือลำนำต่างๆ บทเพลงของหมอลำกลอนมักถูกนำมาใช้ในงานบุญประจำหมู่บ้าน หรืองานวัด ไม่ว่าจะเป็นงานที่เต็มไปด้วยความสุข หรือแม้แต่ในช่วงเวลาแห่งความเศร้าโศก ชาวบ้านก็ยังนิยมจัดแสดงหมอลำกลอนเพื่อสร้างบรรยากาศที่มีชีวิตชีวา โดยเฉพาะหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ชุมชนมีเวลาว่างและพร้อมสำหรับกิจกรรมบันเทิง เนื้อหาของการลำมักจะหยิบยืมมาจากวรรณคดี นิทานพื้นบ้าน วิถีชีวิต ความเชื่อ ตลอดจนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อนำมาถ่ายทอดในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และสร้างความเพลิดเพลินให้กับผู้ชม (สันดุสิต บัณฑิตตระกูล, 2563)

จังหวัดมหาสารคามเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยเฉพาะในมิติของการสร้างเครือข่ายทางศิลปวัฒนธรรม แม้ว่าจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาอยู่บ้าง แต่บทบาทและทิศทางในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจนและต่อเนื่องเท่าที่ควร อีกทั้งสถานที่สำหรับส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับหมอลำและหมอแคนในชุมชนยังมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาความรู้และทักษะในด้านนี้ไม่สามารถขยายตัวได้อย่างเต็มที่ (ศักดิ์ศรี วงศ์รัตล, 2567)



ปัจจุบัน ชุมชนยังขาดโอกาสในการขยายพื้นที่การเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มอาชีพ หมอลำและหมอแคน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบและแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็น ธรรม ขณะเดียวกัน ทูทางสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนก็ยังมีอยู่อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อาชีพดั้งเดิม รวมถึงเครือข่ายศิลปินที่มีบทบาทในประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ซึ่งสามารถ นำมาบูรณาการต่อยอดสู่งานวิจัยหรือโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างไรก็ตาม พื้นที่ชุมชนที่เกี่ยวข้อง กับอาชีพหมอลำและหมอแคนยังขาดการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม การ เชื่อมโยงองค์ความรู้จากภายในชุมชนกับเครือข่ายทางธุรกิจการแสดงจากพื้นที่อื่นยังมีอยู่น้อย ทำให้การสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในชุมชนยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (ศิวาพร ฟองทอง และคณะ.2565) ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายศิลปินหมอลำและหมอแคนในระดับชุมชน จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างภาคีต่าง ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน นิสิตนักศึกษา ชาวบ้าน และภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมดควรร่วมมือกันพัฒนาเครือข่ายให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับ เป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ต่อไป (ศิริชัย ทัพขวา และสมคิด สุขเอิบ. 2561)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยในหัวข้อ "รูปแบบการสร้างเครือข่ายศิลปินหมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรม ชุมชน จังหวัดมหาสารคาม" จึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนให้เกิดการสร้างรายได้จากวัฒนธรรม โดยไม่เพียงแต่ส่งเสริมอาชีพ แต่ยังช่วยธำรงรักษา ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านไว้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษา และพัฒนา ไปสู่แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่สามารถเพิ่มรายได้เสริมให้กับสมาชิกในชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการพัฒนาเครือข่ายศิลปิน หมอลำและหมอแคนผ่านกระบวนการวิจัย และการมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบที่เป็นระบบ จะสามารถใช้ เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่า ทั้งสำหรับบุคคลทั่วไป หน่วยงานในท้องถิ่น และผู้ที่สนใจศึกษาเรียนรู้ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหาในปัจจุบันของหมอลำกลอนและหมอแคน
2. เพื่อศึกษาค้นหาแนวทางในการสร้างเครือข่ายหมอลำกลอน และหมอแคน
3. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาหมอลำกลอน หมอแคนให้มีอาชีพอย่างยั่งยืน



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ด้านเนื้อหา เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ คือ สภาพปัจจุบันปัญหาในการสร้างเครือข่ายหมอลำกลอน หมอแคน แนวทางในการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน และการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

วิธีวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document) เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Study) โดยการสัมภาษณ์ สังเกต การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) ในพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน (ในตะวัน กำหอม, 2559)

1.2 ด้านพื้นที่วิจัย พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่ตำบลเขาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน ได้แก่ ตำบลเขาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1.3 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มผู้รู้ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการพัฒนาเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนชุมชน คือ ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้านในชุมชน ผู้นำกลุ่มทางวัฒนธรรมชุมชนในพื้นที่ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้แก่ 1) สมาชิกกลุ่มอาชีพหมอลำ หมอแคน ในพื้นที่ จำนวน 5 คน 2) สมาชิกกลุ่มเครือข่ายหมอลำ หมอแคน อย่างน้อย 2 กลุ่ม จำนวน 30 คน รวมจำนวน 40 คน 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกชุมชน จำนวน 30 คน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบการสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย 1) ศึกษาเอกสาร ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ประชุม วางแผนการดำเนินงานร่วมกับชุมชนเป้าหมาย 3) สำรวจ ค้นหาศักยภาพ สภาพปัจจุบันปัญหาในการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำและหมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน 4) เก็บรวบรวมข้อมูล ค้นหาแนวทางในการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน 5) กิจกรรมส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนทางวัฒนธรรมชุมชน การผลิต การรูปแบบการแสดงเชิงพาณิชย์ 6) วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เพื่อสรุปประเด็นให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 7) สรุปประเด็นรูปแบบการสร้างเครือข่ายเครือข่ายศิลปิน หมอลำ หมอแคนและเขียนรายงานการวิจัย



ผลการศึกษา

สภาพปัญหาปัจจุบันของหมอลำกลอนและหมอแคน จากการศึกษา พบว่า หมอลำกลอนและหมอแคนในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาในหลายด้าน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1)ด้านการแต่งกาย การแต่งกายของหมอลำกลอนยังคงเป็นไปในลักษณะที่เรียบง่าย ไม่เน้นความหรูหรา โดยใช้เสื้อผ้าที่มีสีสันสดใสเพื่อให้เข้ากับแสงไฟบนเวที และเพื่อให้โดดเด่นต่อสายตาผู้ชม อย่างไรก็ตาม เนื้อผ้าที่มีความมันวาวซึ่งนิยมใช้ในวงการหมอลำกลอนยุคก่อนกลับเป็นสาเหตุให้ศิลปินเกิดความร้อนและเหงื่อออกง่ายจากการแสดงภายใต้แสงไฟอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องระวังไม่ให้สีเสื้อผ้าไปกลืนกับฉากหรือผ้าม่านของเวทีอีกด้วย 2) ด้านระยะเวลาในการแสดง การแสดงหมอลำมีช่วงเวลาที่แน่นอน คือ ในเวลากลางวันประมาณ 10.00–16.00 น. และในช่วงค่ำตั้งแต่ 21.00 น. ไปจนถึงราว 03.00 น. ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ เช่น สภาพอากาศ หรือความพร้อมของอุปกรณ์ หากเกิดเหตุขัดข้อง เช่น ฝนตก ไฟฟ้าไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องปรับเวลาให้เหมาะสม นอกจากนี้ หากผู้ชมกำลังเพลิดเพลินกับการแสดง ก็อาจต้องหาวิธี “ตัดบท” ให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจจากผู้ชม 3)ด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างค่าจ้างหมอลำกลอนเริ่มต้นประมาณ 10,000 บาท แต่หากรวมค่าเวที แสง สี เสียง และการแสดงร่วมกับหมอแคน หรือคณะศิลปินอื่น ๆ ค่าจ้างอาจเริ่มต้นที่ 35,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาด้วยว่าหมอลำจะขึ้นแสดงร่วมกับใคร และความพร้อมของคณะกรรมการแสดงโดยรวม 4)ด้านการประชาสัมพันธ์การโปรโมทผลงานของหมอลำยังคงอาศัยวิธีการแบบดั้งเดิม คือ การแสดงให้เห็นผ่านเวทีจริงและฝากชื่อเสียงผ่านสำนักงานธุรกิจบันเทิงต่าง ๆ ทำให้การเป็นที่รู้จักในวงกว้างยังไม่เพียงพอ และขาดการใช้สื่อสมัยใหม่เข้ามาช่วยขยายฐานผู้ชม 5)ด้านเนื้อหาการแสดง กลอนลำส่วนใหญ่ยังคงอิงจากวรรณกรรมพื้นบ้านของภาคอีสาน เช่น เรื่องสินไซ สีนวน มโนราห์ ขูลู ผาแดง – นางไอ่ ฯลฯ หรือกลอนที่เน้นให้ข้อคิดและเตือนสติเยาวชน เช่น เรื่องยาเสพติด ความยากจน ความแห้งแล้งของคนอีสาน แม้เนื้อหาเหล่านี้จะถูกใจผู้สูงวัยที่เข้าใจบริบททางวัฒนธรรม แต่กลับไม่สามารถตอบใจวัยกลุ่มเยาวชนในยุคปัจจุบันได้มากนัก อีกทั้ง กลอนบางบทมีการใช้ถ้อยคำหรือเนื้อหาที่มีลักษณะส่อไปในทางลามก อันอาจไม่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนหากไม่มีผู้ปกครองให้คำแนะนำประกอบ 6)ด้านเวที แสง สี เสียง ในหลายกรณี หมอลำต้องเดินทางไปรับเชิญแสดงโดยไม่มีเวทีหรืออุปกรณ์แสดงของตนเอง ทำให้ต้องเช่าเวที เครื่องเสียง เครื่องดนตรี และจ้างนักดนตรีในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งบางครั้งก็ประสบปัญหาการจัดหาทีมงานไม่ได้ตามกำหนด เพราะติดภารกิจอื่น ส่งผลให้ต้องยกเลิกงานและคืนเงินมัดจำให้แก่เจ้าภาพ และยังส่งผลเสียต่อชื่อเสียงอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น เวทีและอุปกรณ์ที่ใช้ในบางพื้นที่ก็มีสภาพทรุดโทรม เครื่องเสียงลำสมัย และแสงไฟไม่เพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพของการแสดง อย่างไรก็ตาม หมอลำบางราย เช่น หมอลำไพบูลย์ ยังคงมีความพร้อมและครบครันทั้งอุปกรณ์และทีมงาน ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบในการแสดง

แนวทางในการสร้างเครือข่ายหมอลำกลอน และหมอแคน และแนวทางการสร้างเครือข่ายหมอลำในจังหวัดมหาสารคาม



จากปัญหาที่พบในวงการหมอลำกลอนและหมอแคน ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่มและประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายศิลปินหมอลำในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยมุ่งหวังให้เกิดความร่วมมือ การแบ่งปันทรัพยากร และการเสริมจุดแข็งซึ่งกันและกัน โดยได้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังนี้ 1) ด้านการแต่งกาย หมอลำส่วนใหญ่มีประสบการณ์ยาวนานกว่า 20 ปี จึงย่อมมีชุดการแสดงของตนเองอยู่แล้ว ผู้วิจัยจึงเสนอให้นำชุดเก่าที่ไม่ได้ใช้แล้วกลับมาปรับปรุงใหม่ เช่น การติดเพชร ตกแต่งเพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ร่วมสมัยมากขึ้น เมื่อชุดได้รับการซ่อมแซมแล้ว ควรมีสถานที่รวบรวมและจัดเก็บไว้เป็นศูนย์กลางสำหรับให้สมาชิกสามารถยืมใช้งานได้ การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความหลากหลายในการแต่งกาย ลดค่าใช้จ่าย และสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้การแสดง 2) ด้านระยะเวลาควรมีการกำหนดเวลาแสดงให้ชัดเจนในสัญญาว่าจ้าง เช่น ช่วงกลางวันระหว่างเวลา 10.00–16.00 น. หรือ 11.00–17.00 น. และช่วงค่ำระหว่าง 20.00–02.00 น. หรือ 21.00–03.00 น. หากเกิดเหตุขัดข้อง เช่น ฝนตก หรือระบบไฟฟ้าขัดข้อง ควรมีการเลื่อนเวลาแสดงตามความเหมาะสม หรือมีการคืนเงินบางส่วนให้เจ้าภาพ นอกจากนี้ หากหมอลำไม่สามารถมาถึงตามเวลาเนื่องจากเหตุสุดวิสัย ควรมีมาตรการชดเชยเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของผู้ว่าจ้าง และในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่สงบในงาน เช่น การทะเลาะวิวาท ควรยุติการแสดงทันทีเพื่อความปลอดภัย 3) ด้านค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยเสนอให้มีการกำหนดราคากลางที่เหมาะสมกับระยะเวลาและต้นทุนการเดินทาง โดยกำหนดราคาขั้นต่ำที่ 8,000 บาท ซึ่งถือว่าเหมาะสมกับต้นทุนและคุณภาพการแสดงในยุคปัจจุบัน และเป็นราคาที่หมอลำสามารถยอมรับได้ ขณะเดียวกันยังเป็นราคาที่เอื้อต่อเจ้าภาพในท้องถิ่น 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อว่าจ้างหมอลำมีความทันสมัยและเข้าถึงง่าย ผู้วิจัยแนะนำให้สร้างแฟนเพจบน Facebook ซึ่งเป็นช่องทางออนไลน์ที่ได้รับความนิยมอย่างมาก การมีแฟนเพจจะเปรียบเสมือนหน้าร้านของศิลปินในโลกดิจิทัล โดยสามารถใช้เผยแพร่ผลงาน ลงตารางการแสดง และเป็นช่องทางติดต่อว่าจ้าง อีกทั้งยังช่วยขยายฐานผู้ชมได้ในวงกว้าง ตัวอย่างเช่น แฟนเพจของหมอลำไพบูลย์ เสียงทอง ได้ถูกจัดทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อเป็นต้นแบบในโครงการนี้แล้ว 5) ด้านเนื้อหาหมอลำกลอนลำ กลอนลำควรมีคุณภาพทางวรรณศิลป์ สื่อสารด้วยถ้อยคำที่มีสุนทรียภาพ ถ่ายทอดความเชื่อ คำสอน ความรัก วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของท้องถิ่น กลอนควรเป็นไปในเชิงปรัชญา ผ่องแผ้วคติสอนใจ และส่งเสริมคุณธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารทางปัญญาแก่ผู้ฟัง ทั้งนี้ กลอนลำสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านประชาธิปไตย สุขภาพ การวางแผนครอบครัว และอื่นๆ ได้อีกด้วย นับเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ 6) ด้านเวที แสง สี เสียง แนวทางหนึ่งที่เสนอคือ การรวมทรัพยากรที่มีอยู่ของหมอลำแต่ละคนมาใช้ร่วมกัน เช่น เวที เครื่องเสียง ระบบแสงสีเสียง เพื่อจัดตั้งเป็นเวทีกลางอย่างน้อย 2 เวที ซึ่งสามารถใช้หมุนเวียนกันได้ในแต่ละพื้นที่ การร่วมลงทุนในส่วนนี้จะช่วยลดต้นทุนในการจัดการแสดง ทำให้ราคาว่าจ้างลดลงโดยไม่กระทบต่อคุณภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายศิลปินในท้องถิ่นผ่านการบริหารจัดการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



สรุปผลและอภิปรายผล

การสร้างเครือข่ายของหมอลำ ถือเป็นแนวทางสำคัญในการต่อชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพหมอลำในภูมิภาคอีสานอย่างยั่งยืน การมีเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยให้ศิลปินหมอลำสามารถทำงานร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากร และเสริมจุดแข็งให้กันและกัน ซึ่งถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้ศิลปะการแสดงพื้นบ้านอีสานยังคงมีที่ยืนในสังคม แม้บางคนจะมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก แต่เบื้องหลังความสำเร็จนั้นล้วนต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีระบบ และการสนับสนุนจากเครือข่าย เช่น บริษัทเอกชนหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เข้ามาสนับสนุนในเชิงทุนเพื่อให้คณะหมอลำสามารถผลิตผลงานจัดการแสดง และรักษาคุณภาพไว้ได้อย่างต่อเนื่อง การจัดทำนายบันทึการแสดงสดก็เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ช่วยสร้างรายได้ให้กับคณะหมอลำ และขยายฐานผู้ชมได้ในวงกว้าง นอกจากนี้ การพัฒนาเยาวชนที่สนใจในศิลปะแขนงนี้ ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสืบทอดภูมิปัญญาและสร้างความยั่งยืนให้หมอลำในระยะยาว

มุมมองที่น่าสนใจจากการสร้างเครือข่ายหมอลำ

1. บุคลิกของหมอลำ หมอลำส่วนใหญ่มีทักษะเฉพาะตัวที่สามารถแสดงได้หลากหลายบทบาทโดยไม่จำกัดอายุ เช่น คนหนุ่มสามารถแสดงเป็นหญิงชรา เด็กสาว หรือแม้แต่พระได้อ่างแบบเนียน เรียกเสียงหัวเราะและความประทับใจจากผู้ชมได้ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะด้านวาทยศิลป์และความสามารถในการถ่ายทอดอารมณ์ แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม (Inchewan, 2559) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและกระแสสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น การดัดแปลงมุกตลกให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน การใช้ภาษาที่สอดคล้องกับบริบทของผู้ชมรวมถึงการแต่งตัวที่สะท้อนลักษณะของตัวละครได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการแต่งกาย การแต่งกายของหมอลำอีสานจะมุ่งเน้นที่ความขบขันและความบันเทิง มากกว่าความสมจริง เช่น การแต่งหน้าให้ดูตลก หรือการใช้เครื่องแต่งกายที่มีสีสันฉูดฉาด การเลือกเสื้อผ้าขึ้นอยู่กับบทบาทที่ได้รับ เช่น หากต้องแสดงเป็นพระ ก็อาจขอยืมจากวัดในชุมชน หรือใช้เสื้อผ้าธรรมดาอย่างผ้าถุง ผ้าขาวม้า ซึ่งสามารถหาซื้อได้ง่ายและราคาถูก การแต่งกายแบบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ของนักแสดงหมอลำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของ Mead, George Herbert (1968) ที่มองว่าการกระทำของมนุษย์คือผลจากการตีความและโต้ตอบระหว่างกัน ดังนั้น หมอลำแต่ละคนจึงต้องสามารถแต่งหน้า เปลี่ยนชุด และปรับลุคได้อย่างรวดเร็วและคล่องแคล่ว เพื่อให้เข้ากับบทบาทต่างๆ ภายในเวลาอันจำกัด

3. ด้านกลอนลำ กลอนลำของหมอลำอีสานมักมีลักษณะเฉพาะที่สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ชมได้ เช่น การพูดจาที่แฝงอารมณ์ขันการใช้คำพูดที่คมคาย จดจำง่าย และเหมาะสมกับกาลเทศะ ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและการสั่งสมวาทยศิลป์ในระดับสูงลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของ Rogers, E.M. (2003) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมจะแพร่กระจายไปสู่ที่ต่างๆ ผ่านพฤติกรรม ความคิด และความเชื่อของบุคคล โดยเฉพาะการเลียนแบบ การดัดแปลงคำพูดจากผู้ประสบความสำเร็จ



และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมผ่านการอพยพ การแต่งงาน หรือการเดินทาง สิ่งเหล่านี้ช่วยให้กลอนลำสามารถเข้าถึงผู้คนในวงกว้างและเกิดการยอมรับได้ในหลายระดับ

4. ด้านเวที แสง สี เสียง ในอดีต เวทีหมอลำมักไม่มีฉากหรืออุปกรณ์ประกอบการแสดงมากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพอากาศและความไม่สะดวกในการขนย้าย แต่ปัจจุบัน คณะหมอลำจำนวนมากได้ลดจำนวนฉากหลังลง เหลือเพียงป้ายชื่อคณะและรูปภาพที่สื่อถึงเอกลักษณ์ของคณะการจัดตั้งเครือข่ายจะช่วยให้มีทรัพยากรร่วมกัน เช่น เวทีกลาง ระบบแสง สี เสียง ที่สามารถนำมาใช้งานร่วมกันในราคาย่อมเยา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adam Burke (1998: 76–79) ที่ชี้ว่า การดำรงอยู่ของเครือข่ายเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสนับสนุนซึ่งกันและกันและการสร้างโอกาสใหม่ๆ จากความร่วมมือ นอกจากนี้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการแสดง เช่น แคน ก็เป็นเครื่องดนตรีพื้นบ้านที่เรียบง่าย พกพาสะดวก และสามารถสร้างความประทับใจได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอุปกรณ์เสริมมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีนิเวศวิทยาวัฒนธรรมของ งามพิศ สัตย์สงวน (2551) ที่กล่าวว่า การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นหัวใจสำคัญของการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการแสดงหมอลำสำหรับหมอลำในภาคอีสาน เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคนิคที่หลากหลาย โดยเฉพาะจากหมอลำอีสานที่มีชื่อเสียงและประสบการณ์สูง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพการแสดงหมอลำให้แก่เยาวชนรุ่นใหม่ต่อไป

1.2 ควรจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเกี่ยวกับหมอลำขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่ใช้ในการแสดงหมอลำ และส่งเสริมการคิดมุกหรือเนื้อหาการแสดงที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเยาวชนในด้านหมอลำกลอนและหมอลำแคน ให้เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน โดยเน้นการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างทักษะและแรงจูงใจในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมหมอลำอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ควรวิจัยการสร้างเครือข่ายและกลไกการบริหารจัดการหมอลำในระดับชุมชนและภูมิภาค เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งในการส่งเสริมอาชีพหมอลำกลอน หมอลำแคน โดยเน้นการร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการอาชีพหมอลำ ภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม



องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยพบแนวทางพัฒนาหมอลำกลอนและหมอแคนผ่านการจัดการที่ยืดหยุ่น ชัดเจนด้านเวลา และราคาว่าจ้าง ชุดการแสดงควรปรับปรุงจากของเดิมเพื่อลดต้นทุน พร้อมส่งเสริมการตลาดผ่านแฟนเพจออนไลน์ กลอนลำควรมีคุณภาพทางวรรณศิลป์ สื่อสารคุณธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่น มีการรวมเวทีและทรัพยากรเพื่อใช้ร่วมกัน และจัดตั้งเครือข่ายศิลปินในระดับจังหวัดเพื่อเสริมพลังความร่วมมือในระยะยาว.

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช การินทร์. (2560).หมอลำอามห่มหัตศรชัย. กระทรวงวัฒนธรรม. ประจำปีงบประมาณ 2560
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2551).หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม พิมพ์ครั้งที่ 3 พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ธรรมสภา
- ดิฐพงษ์ อุเทศธำรง. (2568).การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนารูปแบบการแสดงหมอลำวิถีใหม่เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอีสาน.สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ในตะวัน กำหอม. (2559).การวิจัยประยุกต์ทางวัฒนธรรม.วิทยาลัยทองสุข.โรงพิมพ์ที่คอม.มหาสารคาม
- ศิริชัย ทัพพวา และสมคิด สุขเอิบ. (2561). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการพัฒนารูปแบบการแสดงหมอลำหมู่เชิงธุรกิจ. มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(4), 277-285
- ศิวาพร ฟองทอง และคณะ. (2565). หมอลำกับเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพของคนอีสาน รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- สันดุสิต บิรวงษ์ตระกูล. (2563). การสื่อสารกับการธำรงรักษาวัฒนธรรมหมอลำเรื่องต่อกลอน กรณีศึกษา คณะประถมนันทศิลป์. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- Adams, Jerome and Janice D. Yoder. (1989). Effective Leadership for Woman and Men. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Cooperation
- Mead, George Herbert. (1968). "The juvenile probation system." American Behaviorat Scientist. 11 : 19-22
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations. 5th edition. New York : The Free Press