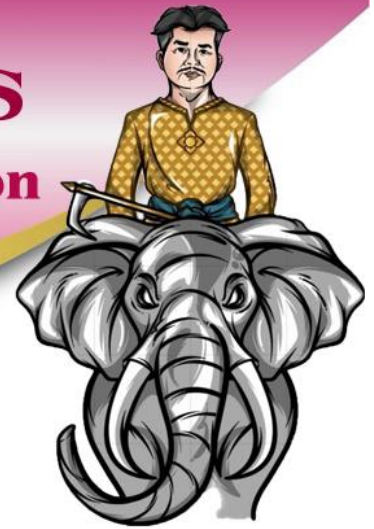


วารสารศรีบัวบานตร

Journal of Srikhwao Nakhon



ISSN : 3088- 1447(Online)



ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569

Vol.2 No.1 January - April 2026



095-048-1158



joskn2025@gmail.com



วารสารศรีขวานคร

Journal of Srikhwao Nakhon

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2569

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.ในตะวัน กำหอม สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว



กองบรรณาธิการ

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

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวธราทิพย์ มูลศาสตร์

สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว

ฝ่ายประสานงาน

อาจารย์สัญญา คำอิน

สำนักงาน

สภาวัฒนธรรม ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120



บทบรรณาธิการ

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

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สะท้อนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรม รวมถึงแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการและนักวิจัยในฉบับนี้ ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพลังให้การพัฒนากลายเป็นระบบ

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้ จะช่วยเป็นแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับผู้อ่าน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างวงวิชาการและภาคสังคมในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเข้มแข็งและมั่นคง

ท้ายที่สุดนี้ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารศรีขววนคร จะเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีคุณค่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม
บรรณาธิการวารสารศรีขววนคร



สารบัญ

กองบรรณาธิการ.....	ก
บทบรรณาธิการ	ข
สารบัญ	ค

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Creative Leadership and the Development of a Learning Organization Among Educational Personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2

เสกสิทธิ์ เหง้ากันหา, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....	1-13
---	------

สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Organizational Health and Work Motivation in Educational Institutions of Educational Personnel under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2

วิภาดา พรหมอินทร์, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ	14-24
---	-------

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The necessity of academic administration of educational personnel Under the Office of the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1

กัลยาณี อุโคตร, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....	25-35
---	-------

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

Motivational and Sustaining Factors Related to Organizational Commitment of Government Teachers and Educational Personnel of Generation X and Generation Y in Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

วรภรณ์ นามมา, ถนัด ยันต์ทอง.....	36-47
----------------------------------	-------



สารบัญ (ต่อ)

ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Social Situational Factors and the Pursuit and Utilization of Knowledge by Teachers in
Vocational Colleges under the Office of the Vocational Education Commission

วุฒิชัย วงช่อเลื่อง, ถนัด ยันต์ทอง..... 48-59

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

Positive Psychology Capital and Job Burnout among New Generation Government Officials in
the Education Sector under Bangkok Metropolitan Administration

นฤมล ชัยขาว, ถนัด ยันต์ทอง..... 60-72

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

The relationship between health behaviors and educational institution management of
educational personnel at the Office of Roi - Et Primary Educational Service Area 2

จิระศักดิ์ อุปพงษ์, ถนัด ยันต์ทอง..... 73-83

ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The essential needs for developing administrative competency of educational personnel
under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

ปนัดดา เรือนบุตร, ถนัด ยันต์ทอง..... 84-96

การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)

The Development of Teachers' Academic Competencies at Wat Banchung (Isara Wittaya)
School

ภาควุฒิชัย ทองลาด..... 97-103



สารบัญ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)

Guidelines for Developing Academic Effectiveness of Teachers at Wat Ban Chung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด.....104-109

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม

Guidelines for Developing Digital Competencies of Teachers at Wat Samaram School

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด.....110-121

เซ่งผ้าหมี่บ้านขาว: การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเซ่งผ้าหมี่บ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

Soeng Pamee: Developing the Knowledge Transmission Process of the Ban Khwao Ikat Cloth Dance in Roi Et Province to Enhance Social Value and Create Economic Value Added

พรชัย นำบัณฑิต.....122-133



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Creative Leadership and the Development of a Learning Organization Among Educational Personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2

¹เสกสิทธิ์ เหง้ากันหา, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Seksit Ngaokunha, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹seksit26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหาร



Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the level of creative leadership 2)examine the level of being a learning organization, and 3)examine the relationship between creative leadership and being a learning organization among educational personnel under the Primary Educational Service Area Office Phetchabun 2 The sample consisted of 313 Educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1)The overall level of creative leadership was at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in creative thinking, followed by flexibility and adaptability, and the lowest was imagination. 2) The overall level of being a learning organization was also at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in systems thinking, followed by personal mastery, and the lowest was building a shared vision. 3)The relationship between creative leadership and being a learning organization was found to be moderate and statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Creative Leadership, Becoming a Learning Organization, Administration

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับเป็นแนวทางที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีทัศนคติในเชิงบวกต่อชีวิตและการทำงาน รวมถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) ความสามารถในการคิดริเริ่มใหม่ ๆ และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง กฎเกณฑ์สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและเผชิญหน้ากับความท้าทายด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ อันเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (Robinson, 2007) ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ยังเน้นการพัฒนาองค์กรโดยมองว่า ผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ตำแหน่งบริหารระดับสูงเท่านั้น หากแต่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์กร ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพและเติบโตขึ้นเป็นผู้นำได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามการดำเนินงานด้านการบริหารภายในสถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญกับข้อจำกัด โดยเฉพาะใน



เรื่องของการประสานงานที่ไม่เป็นระบบ และการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558) อีกทั้งยังไม่มีระบบการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถสะท้อนถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารบางส่วนขาดความสนใจในงานด้านวิชาการ และประสบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพในการบริหารจัดการองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ซึ่งเป็นรูปแบบองค์กรที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาาร่วมกันของบุคลากรในทุกกระดับ (Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554) แนวคิดของ Senge (1990) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล การมีกรอบความคิดใหม่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังต้องมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงสร้างพันธกิจที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) การบริหารในรูปแบบนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือกับการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียนรู้ และเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน โดยต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่ไปกับการปรับบทบาทตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยรักษาทักษะและความรู้ให้ทันกับยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความขัดแย้ง และการเจรจาต่อรองในองค์กร ถือเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มรูปแบบ หากขาดภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และไม่มีคามยืดหยุ่นในการบริหาร ก็อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560) ในภาพรวม ปัญหาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา หากการบริหารขาดความพร้อม หรือไม่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล ก็อาจทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม (ไรรักษ์ หมดสะอ และในตะวัน กำหอม, 2568)



จากบริบทและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสร้างสรรค์และตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 1,655 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 313 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านการมีจินตนาการ ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิทสเกล (Likert Scale) (Likert.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิทสเกล (Likert Scale) (Likert.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .910

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 313 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย(M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

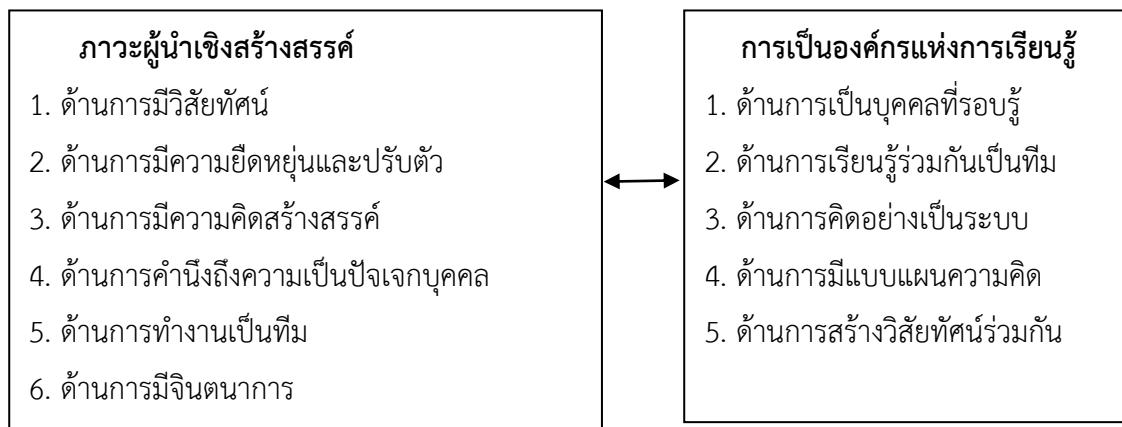
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



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

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ ด้านการมีแบบแผนความคิด เท่ากับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 1) สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคปัจจุบันผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ที่เน้นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การแก้ปัญหา และการปฏิบัติสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในหลายงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพด้านนี้สูง และให้ความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษา 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) และ พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563) ที่พบว่าการปรับตัวและเปิดรับแนวคิดใหม่ เป็นหัวใจของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล การที่บุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นสัญญาณที่ดีว่า ระบบการศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาต่อเนื่อง 3) ด้านจินตนาการอยู่ในระดับต่ำสุด "จินตนาการ" ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น นับว่าเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ระบบการทำงานที่อาจเน้นตามกรอบมากกว่าการเปิดโอกาสให้จินตนาการ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่า ด้าน "การจัดการระบบสารสนเทศ" และ "การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน" ยังอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน จึงอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในบริบทสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ "ประสบการณ์" และ "ขนาดโรงเรียน" ไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ความสามารถด้านนี้จึงอาจพัฒนาขึ้นได้โดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขภายนอก และยังสอดคล้องกับ สไบแพร เพียรชนะ (2562) พบว่า "จินตนาการ" เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้จำนวนมาก แต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำในงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าความรู้เกี่ยวกับจินตนาการยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กุญชลี จงเจริญ (2562) เสนอแนวทางการพัฒนาโดยใช้ active learning และการสร้างพื้นที่อิสระทางความคิด ซึ่งอาจช่วยแก้ไขปัญหาด้าน "จินตนาการ" ได้โดยตรง

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาองค์ความรู้ การร่วมมือ และการเรียนรู้เพื่อปรับตัวในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเมื่อ



พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกแยะปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าการมีระบบคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้แบบองค์รวม 2) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้สะท้อนถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) และ รุ่งนภา จันทลี (2562) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการคิดวิเคราะห์ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการได้คะแนนต่ำสุดในด้านนี้สะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนในกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้ อาจมาจากรูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่ยังคงเน้นการสั่งการ มากกว่าการมีส่วนร่วมและยังพบว่า พบว่า แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) และ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ และความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณสม์ ชุมภูยาละ (2562) และ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) เน้นย้ำว่าการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r=0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ ด้านการมีแบบแผนความคิด เท่ากับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ รุ่งนภา จันทลี (2562) และ หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (เช่น การคิดเชิงวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1)



ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ, ด้านการมีแบบแผนความคิด และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แสดงว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะส่งเสริมการวิเคราะห์เชิงลึกและการมองภาพรวมขององค์กรในมิติต่าง ๆ ตลอดจนการมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมภายในองค์กร แม้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีอิทธิพล แต่ยังมีอุปสรรคด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือโครงสร้างที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีมเท่าที่ควร การที่ "การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม" มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด สวนทางกับงานของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทพื้นที่ การบริหารจัดการ หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่ง สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ก็เน้นย้ำว่า บริบทและความยืดหยุ่นของผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรประกอบ "การเป็นบุคคลที่รอบรู้" ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงรูปแบบของ รัชฎา อัครจันทร์ (2560) และ สไบแพร เพียรชนะ (2562) ซึ่งระบุว่า ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ส่งเสริมและพัฒนา “จินตนาการ” ให้มากขึ้นในภาวะผู้นำ
- 1.2 พัฒนาและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สร้างแรงบันดาลใจได้มากขึ้น
- 1.3 พัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีความแตกต่างและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรออกแบบการวิจัยในลักษณะเชิงปริมาณหรือผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด รวมถึงการวิเคราะห์ตัวแปรแทรกซ้อน เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

2.2 เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทต่างกัน เช่น เขตในเมืองกับชนบท หรือจังหวัดที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละบริบท



องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด โดยจุดเด่นคือการมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามการมีจินตนาการและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันยังเป็นจุดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดี ย่อมส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(34) : 51-65.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 12(1), 189 - 210.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล.(2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10 (37), 282-292.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์ และ ชีระ ภูติ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(34), 156-165.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ปณัสน์ ชุมภูยาละ. (2563). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 .วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(1), 137-143.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไรรณบ หมดสะอิ และในตะวัน กำหอม .(2568). ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลระดับชั้นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สไบแพร เพียรชนะ .(2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมเกียรติ บลาลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อดสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชชา ภู่งันงาม. (2560). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรศักดิ์ ปักการะโก. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา



บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิชัย พันธเสน, และคณะ. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558). เข้าถึงจาก <http://www.knowledgefarm.in.th/quality-education-apichai/>

Robinson, V. (2007) The Impact of Leadership on Student Outcomes: Making Sense of the Evidence. http://research.acer.edu.au/research_conference_2007/5/

Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday/Currency.



สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Organizational Health and Work Motivation in Educational Institutions of
Educational Personnel under Phetchabun Primary Educational
Service Area Office 2

¹วิภาดา พรหมอินทร์, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Wiphada Promin, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹wipada8985@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การ 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาการ จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, การบริหาร



Abstract

This research aimed to: 1) Study the level of organizational health; 2) Examine the level of work motivation in among educational personnel; and 3) Investigate the relationship between organizational health and work motivation among educational personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2. The sample group used in this study consisted of 313 educational personnel. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The overall organizational health was at a moderate level. When considered by dimension, the highest was organizational strength, followed by administrative influence, and the lowest was academic focus, respectively. 2) The overall level of work motivation in educational institutions was at a high level. By dimension, the highest was achievement, followed by recognition, and the lowest was responsibility, respectively. 3) The relationship between organizational health and work motivation in educational institutions was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Organizational Health, Work Motivation, Administration

บทนำ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางในการเปลี่ยนผ่านสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถของทุกภาคส่วน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่รวมกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน จึงควรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป โดยมีการเปรียบเปรยว่าสถานศึกษาเปรียบได้กับเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อย เช่น บุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อ



เตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (Pfifner & Sherwood, 1960 อ้างถึงใน ฐิตารีย์ ตรี เหรา, 2559; หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์, 2562)

การเตรียมความพร้อมขององค์กรทางการศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จึงต้องอาศัย การปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ โดยอิงกับแนวคิดขององค์กรสมัยใหม่ เช่น องค์กร สมรรถนะสูง องค์กรแห่งนวัตกรรม และองค์กรสุขภาพดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรสุขภาพดีนั้นถูกมอง ว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความร่วมมือในระดับสูง และสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้ทั้งกับสมาชิกภายในและสังคมภายนอก (Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้, 2559)

ลักษณะสำคัญขององค์กรสุขภาพดี ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารแบบเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็น ความสามารถในการจัดการกับวิกฤต ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรในที่สุด (Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้, 2559) ทั้งนี้ มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2538) ยังเสนออีกว่า สุขภาพองค์กรที่ดีนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรง กับแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งปรากฏผ่านลักษณะองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งภายในที่ต่ำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และ บรรยากาศที่เปิดกว้าง (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) ในมิติของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องวางแผนอย่าง เป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน ไปจนถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพและแรงจูงใจในระยะยาว (ชลภัสสรณ์ สติธิวงค์ชัย, จิราวรรณ คงคล้าย และคณะ, 2560) โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา (บุญมา แผงศรีสาร, 2561)

นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและ ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร โดยมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในหน้าที่ ความมั่นคง ความต้องการส่วน บุคคล และระดับความพึงพอใจในการทำงาน (กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2558) ดังนั้น องค์กรที่สามารถ สร้างและรักษาสุขภาพองค์กรที่ดีไว้ได้ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้เช่นกัน และนำไปสู่การ พัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสมต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางลำดับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม การกำหนดตัวแปร การสร้างเครื่องมือ และการเตรียมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นการนำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และควบคุมคุณภาพของข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้อภิปรายผล และสรุปผล พร้อมทั้งอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,655 คน (ข้อมูลปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 313 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม ,2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร ความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันของครู การมุ่งเน้นทางวิชาการ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

รูปแบบของคำถาม เป็นแบบปรนัยปลายปิดโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

5 = ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 = ระดับการปฏิบัติมาก

3 = ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 = ระดับการปฏิบัติน้อย

1 = ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเบื้องต้น และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรง ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสม

3. ประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 313 ชุด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียด

2. ผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะมีการดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้



การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

3.50– 5.00 = ระดับมากที่สุด

2.50– 4.49 = ระดับมาก

1.50– 3.49 = ระดับปานกลาง

1.0 – 2.49 = ระดับน้อย

1.00 – 1.49 = ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยอ้างอิงแนวทางการแปลความหมายจาก ในตะวัน กำหอม (2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์

> 0.90 สูงมาก

0.71 – 0.90 สูง

0.30 – 0.70 ปานกลาง

< 0.30 ต่ำ

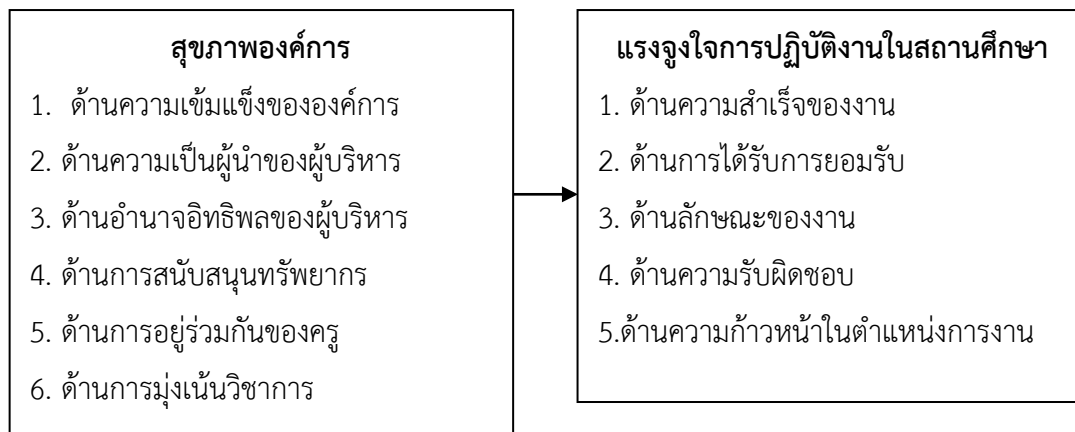
= 0 ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางตามเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านอำนาจและอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นทางวิชาการ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากตามเกณฑ์การประเมิน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางตามเกณฑ์การประเมิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) สะท้อนว่าเมื่อสุขภาพองค์การดีขึ้น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนด้าน ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับที่แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวก



อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์การมีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านที่มีระดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวาทิตต์พันธ์ (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี พบว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ มิติด้านภาวะผู้นำ มีระดับสูง ส่วน มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และ ความเข้มแข็งขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ซึ่งพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีระดับที่สูง หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์ (2562) รายงานว่าด้าน ความเข้มแข็งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน ขณะที่ การสนับสนุนทรัพยากร มีระดับต่ำที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องบางส่วนกับผลการศึกษา งานวิจัยของ ญัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ซึ่งศึกษาครูในสังกัด สพป.เชียงใหม่ เขต 5 พบว่าสุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ อำนาจอิทธิพล อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ และต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรในสถาบันโรคทรพวงอกอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมี ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วย ความสำเร็จของงาน และ การได้รับการยอมรับขณะที่ ญัฐวิชัย โทสุรินทร์ (2561) พบว่าแรงจูงใจของครูในสำนักงานเขตบางเขนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสำเร็จของงาน มีค่ามากที่สุด ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่สอดคล้องกันกับผลการศึกษา งานของ ญัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ก็แสดงผลในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า แรงจูงใจของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับด้านที่ใกล้เคียงกัน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน, ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในตำแหน่ง, และ ความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดได้แก่ ด้าน



ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ขณะที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในลำดับรองลงมา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ อินวาทิตต์พันธ์ (2558) ซึ่งระบุว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านอิทธิพลของผู้บริหารและการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในระดับที่น่าพิจารณาเช่นเดียวกับ กาญจนนภา ฉวีรักษ์ (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วม และการยอมรับภายในองค์กรทั้งนี้ยังตรงกับผลวิจัยของ ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรดำเนินการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์การเชิงระบบแก่ผู้บริหาร เนื่องจากด้าน "วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร" อยู่ในระดับมีคะแนนต่ำที่สุดในด้านความเป็นผู้นำ

1.2 ควรปรับปรุงระบบการเข้าถึงแหล่งความรู้ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงวางแผนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและทั่วถึง

1.3 ส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.4 ส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เป็นกิจกรรมหลักในแผนพัฒนาวิชาชีพของครู

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือเปรียบเทียบระหว่างเขต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีความครอบคลุมและเหมาะสมในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ

2.2 ศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนหรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือภาระงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความโดดเด่นด้านที่ความเข้มแข็งขององค์การ และมีข้อจำกัดในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ การส่งเสริมสุขภาพองค์การในด้านที่เข้มแข็งมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรเน้นการพัฒนาในด้านวิชาการเพื่อสร้างสมดุลและประสิทธิภาพในการบริหารงานการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลาคณ์ ศรีประสิทธิ์.(2558).การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก,การศึกษาตามหลักสูตร สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทจุฬา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชลภััสสรณ์ สิทธีวรพงศ์ชัย จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). "ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์." วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ฐิตารีย์ ตรีเหรา. (2557). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา สุภาพกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐธิดา สุภาพกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5, หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยพะเยา.



- ธันวา วาติตต์พันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัด นนทบุรี.มหาวิทยาลัย
สยาม.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัย
ทองสุข.
- บุญมา แฝ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. วารสาร มจร นครน่าน
ปริทรรศน์, 2 (2), 131-141
- ภูริวิชญ์ โทสรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดของ
หัวหน้าภาควิชาสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร/กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570). ราชกิจจานุเบกษา.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. หลักสูตรปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทใน
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ครุศาสตรมหา
บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อริสรา อิ่มแจ้ง. (2559). สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญ์ สังกัดคณะ รักกางเขน แห่ง
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.



ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The necessity of academic administration of educational personnel Under the
Office of the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1

¹กัลยาณี อุโคตร, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹ Kalyanee Aukot, ² Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹77020001@pracharath.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การนิเทศการศึกษา อย่างไรก็ตามยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้มีระดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยทางการศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น , การบริหารงานวิชาการ



Abstract

This study aimed to examine the needs for academic administration among educational personnel under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1, and to compare needs by gender, educational qualification, and work experience. The sample consisted of 385 administrators and personnel, selected using Taro Yamane's sampling method. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Scheffé's method. Findings revealed that overall needs for academic administration were at a high level ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$). The highest need was for assessment and evaluation, followed by curriculum and learning process development, and educational research, while supervision was rated lowest but still relatively high. Differences were found by educational qualification, with higher-degree holders reporting greater needs, whereas gender and work experience showed no significant differences.

The results highlight the importance of strengthening assessment systems, curriculum development, and research, as well as improving supervision practices toward a supportive and coaching approach to enhance educational quality sustainably.

Keywords : Needs Assessment, Academic Administration

บทนำ

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายงานตามแนวคิดของนักวิชาการแตกต่างกันออกไป เซอร์จิ โอวานนี และคณะ (Sergiovanni & Co-worker 2009, p. 60) ระบุว่าการบริหารวิชาการประกอบด้วย การกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย การจัดโครงสร้างโปรแกรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในการศึกษา การจัดหาสิ่งสนับสนุนและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน และ (พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล ,2562) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารวิชาการเป็นการบริหารงานกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ งานนับตั้งแต่งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผล งานห้องสมุดงาน



นิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการเขียนเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ซึ่งอาจจำแนกออกได้ 3 ประเด็น ได้แก่ มีรายละเอียด ดังนี้การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สถานศึกษาที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนจะทำให้ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีและมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) การบริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการบริหาร 4 ฝ่ายได้แก่ การการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ดี (ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558 : 13) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาดังเป้าหมายไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

6	หมายถึง	“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
5	หมายถึง	“เห็นด้วย”
4	หมายถึง	“ค่อนข้างเห็นด้วย”
3	หมายถึง	“ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
2	หมายถึง	“ไม่เห็นด้วย”



1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเล็ก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการ กำหนดประเด็น เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.2 ร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นถูกนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของสำนวนภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามเกณฑ์ 0.60–1.00 ซึ่งถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการ ศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

2.4 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .891 แสดงว่าแบบสอบถามมี ความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง (Cronbach, 1951อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างถูกต้องแก่ผู้ตอบ
2. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากไม่ครบถ้วนหรือบกพร่องจะ ดำเนินการแจกซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์

4. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจสอบ รายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามด้านความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยแต่ละ ข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)



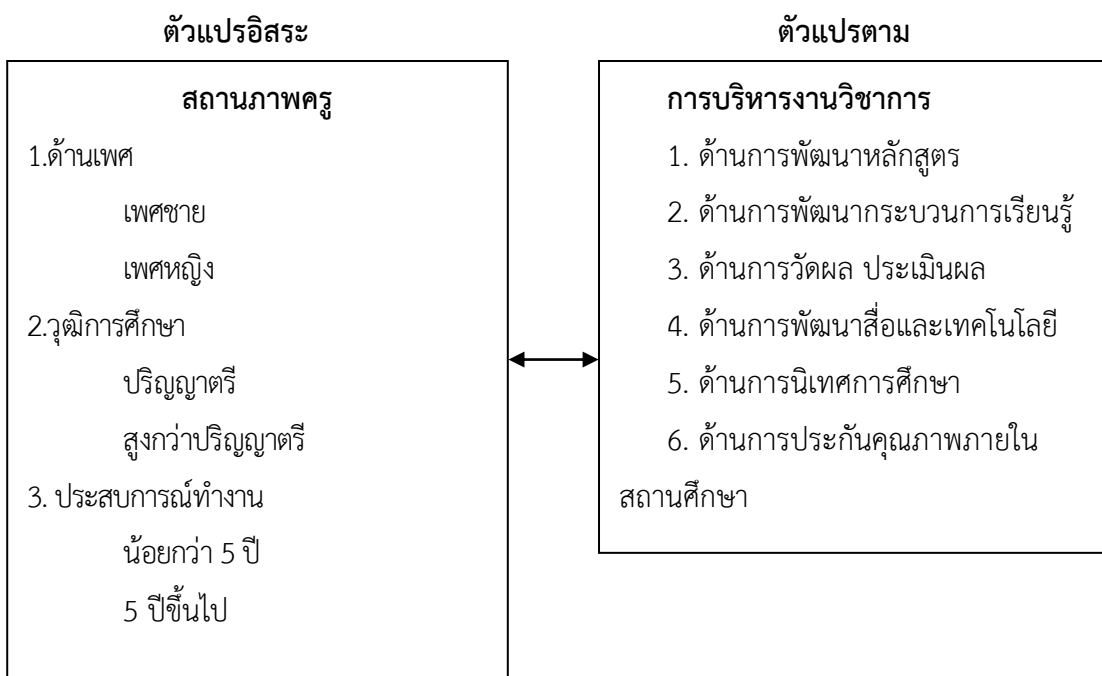
6 จุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 30) ดังนี้

- 1.0 – 1.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรต่ำมาก
- 1.50 – 2.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรต่ำ
- 2.50 – 3.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรค่อนข้างต่ำ
- 3.50 – 4.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรค่อนข้างสูง
- 4.50 – 5.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรสูง
- 5.50 – 6.00 มีคุณลักษณะในตัวแปรสูงมาก

สถิติที่ใช้

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

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.83) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.55) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 90.39)
2. ระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ สูง ($M = 4.65$, $S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($M = 4.89$, $S.D. = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ($M = 4.78$, $S.D. = 0.65$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($M = 4.60$, $S.D. = 0.55$) ตามลำดับ ทั้งสามด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($M = 4.35$, $S.D. = 0.61$) ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป
4. จำแนกตามเพศ: บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. จำแนกตามวุฒิการศึกษา: บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี
7. จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน: บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาพรวม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงทิศทางเชิงบวกในการพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงของบุคลากรต่อช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaufman (1972) ที่ว่าความต้องการจำเป็นคือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ การที่บุคลากรส่วนใหญ่ในสังกัด



ฯ เห็นว่ามีความต้องการสูง จึงเป็นสัญญาณว่ายังมีโอกาสอีกมากในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการอย่างยิ่งที่จะพัฒนาระบบและวิธีการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจเนื่องมาจากความต้องการที่จะได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน การนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน หรือการตอบสนองต่อนโยบายการประเมินผลที่หลากหลายในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การประเมินผลที่ดีเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญสำหรับครูและผู้บริหาร การที่บุคลากรมีความต้องการจำเป็นด้านนี้สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์ ของกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการสะท้อนคุณภาพสถานศึกษาและบุคลากรในยุคปัจจุบัน การที่บุคลากรต้องการพัฒนาด้านนี้จึงเป็นไปเพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุด

3. ด้านการนิเทศการศึกษามีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (แต่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจตีความได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาอาจจะมีสภาพพึงพอใจในระดับหนึ่งกับการนิเทศที่มีอยู่ หรืออาจจะยังไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพโดยตรงเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ระดับ "ค่อนข้างสูง" ก็ยังบ่งชี้ว่ายังคงมีความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนาระบบนิเทศให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของครูได้มากขึ้น เพื่อให้การนิเทศเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริม สนับสนุน และโค้ช (Coaching) มากกว่าการตรวจสอบ การที่บุคลากรมีความต้องการจำเป็นด้านการนิเทศการศึกษาน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น อาจสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการนิเทศที่ปฏิบัติอยู่ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของครูเท่าที่ควร หรือครูอาจไม่ได้มองว่าการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายที่ต้องพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการนิเทศในอนาคต

4. ผลการเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือมีประสบการณ์ทำงานมากน้อยเพียงใด ก็มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการเป็นสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้

5. ผลการเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้มีวุฒิสองปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นสูงกว่า อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักจะมีความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองที่กว้างขวางกว่าเกี่ยวกับแนวโน้มและความท้าทายในการบริหารงานวิชาการสมัยใหม่ รวมถึงอาจมีความตระหนักในความซับซ้อนและความต้องการในการพัฒนาที่เป็นระบบมากขึ้น จึงทำให้มีความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นต่างๆ สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากร



ทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีนั้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีวุฒิส่งขึ้นอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะแสวงหาการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในบริบทนี้คือการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการให้มีความซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น

6. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสามารถสะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริงของผู้เรียนและเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการสอน

นอกจากนี้ ความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิศนา แหมมณี (2545) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องอาศัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญในด้านนี้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557) ที่เสนอว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการทำวิจัยจึงแสดงถึงแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในส่วนของการนิเทศการศึกษาซึ่งมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (แต่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ พรพรรณ ธรรมธาดา (2558) พบว่าการนิเทศการศึกษายังมีข้อจำกัดและควรปรับปรุงให้เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision) ที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและการโค้ช มากกว่าการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความแตกต่างของความต้องการจำเป็น ขณะที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยชัยวัฒน์ (2558) ที่พบว่าครูและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการและการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 เร่งพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเร่งด่วนในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยอาจจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือ



ประเมินที่หลากหลายและทันสมัย การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย: ควรสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นมากขึ้น ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดหาแหล่งทุนสนับสนุน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน รวมถึงอุปสรรคและข้อจำกัดในการบริหารงานวิชาการที่บุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เพื่อให้เห็นภาพรวมของความแตกต่างและหาแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด

องค์ความรู้ใหม่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนางานวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะการวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร และการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศหลายฉบับ และยังชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงระบบนิเทศให้เน้นการส่งเสริม สนับสนุน และโค้ชมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารและการจัด

การศึกษา พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 97 ก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

2553. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.



- จารุวรรณ เทียนสงฆ์ และมีจิต แสงสว่าง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.
- โชนจุติ โกภูมิมาลี, & อัญญา พานิช. (2566). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสาร Education and Administration in Journal (EAJ)*, 3(4), 357–370.
- ตะวัน กำหอม. (2559). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- ภัทรพรรณ ปิ่นวิทย์, & สมใจ สืบเสาะ. (2567). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(2), 163–177.
- ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว และ พิภพ วังเงิน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *ฐานข้อมูล NRCT*.
- วาทีทยา แต่เจริญ และ สุกัญญา แซ่ม้อย. (2567). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด่วนสังคมศาสตร์ ฯ*, 11(1).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2547). การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรกัญญา เปรมสุข. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา (ออนไลน์)*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). HarperCollins Publishers.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions*. McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.



- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.
- Von Bertalanffy, L. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for the Philosophy of Science*, 1(2), 134–165.
- Chang, L. L. (1993). The professional development needs of beginning secondary school principals in Taiwan, the Republic of China [Doctoral dissertation, University of Northern Colorado].
- Sowers, M. E. (2004). Professional development needs of beginning principals in selected counties of Georgia [Doctoral dissertation, University of Georgia].



ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

Motivational and Sustaining Factors Related to Organizational Commitment of
Government Teachers and Educational Personnel of Generation X and
Generation Y in Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

¹วรภรณ์ นามมา, ²ถนัด ยันต์ทอง

¹Woraphon Namma, ²Thanat Yanthong

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

E-mail: Kru_nanny@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 354 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมา คือด้านปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมาคือด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ด้วยวิธี พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the level of motivational and maintenance factors; 2) to examine the level of organizational commitment; and 3) to investigate the relationship between motivational and maintenance factors and organizational commitment among government teachers and educational personnel from Generation X and Generation Y in the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 354 educational personnel, as determined by Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a questionnaire. Data analysis involved percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows 1) Motivational and maintenance factors, overall, were at a high level. When classified by category, the highest was maintenance factors, followed by motivational factors. 2) Organizational commitment, overall, was at a high level. When considered by dimension, the highest was normative commitment, followed by continuance commitment, and the lowest was affective commitment, respectively. 3) The results of the multiple correlation analysis revealed that the correlation coefficient between motivational and maintenance factors and organizational commitment was 0.900, indicating a statistically significant relationship at the 0.01 level. These factors could explain 90.00% of the variance in organizational commitment ($R^2 = 0.911$). Hypothesis testing showed that both motivational and maintenance factors had a statistically significant relationship with organizational commitment at the 0.01 level.

Keywords : Motivational Factors; Maintenance Factors; Organizational Commitment



บทนำ

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กร กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์กร (Gallup Consulting, 2010; Hewitt Associates, 2011) งานวิจัยชี้ว่า องค์กรที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง มักมีอัตราการลาออกต่ำ ลดการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน และมีผลกำไรสูงกว่าองค์กรที่มีระดับความผูกพันต่ำถึง 3.9 เท่า (Gallup Consulting, 2010) นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของลูกค้าและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากร (Hewitt Associates, 2011) ขณะเดียวกัน Greenberg (2004) เน้นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันสูงมักแสดงทัศนคติเชิงบวก และพร้อมสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Grunberg และคณะ (2000) ที่ชี้ว่า ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศการทำงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งล้วนสะท้อนถึงความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันมีผลสำคัญต่อการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะระหว่าง Generation X และ Generation Y ซึ่งมีลักษณะและความคาดหวังที่ไม่เหมือนกัน เช่น Generation X มักให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง ในขณะที่ Generation Y ให้ความสำคัญกับความท้าทาย ความยืดหยุ่น และสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Sheldon, 1971; พันธุ์วิรุฬห์ พันธุ์อำไพ, 2561) การตระหนักถึงความแตกต่างเหล่านี้จึงมีประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับแต่ละเจเนอเรชัน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี (พันธุ์วิรุฬห์ พันธุ์อำไพ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัญชิตรา ประทุมมา (2563) ที่พบว่า ข้าราชการทั้ง Generation X และ Y ในกรมสรรพสามิตมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในเชิงนิยาม Mathieu และ Zajac (1990) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรที่ผลักดันให้พนักงานตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นฐานสำคัญของพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร ขณะที่ ศุทธกานต์ มิตรกุล และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) เสริมว่า ความผูกพันของพนักงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ส่งผลให้พนักงาน



รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ในสภาวะที่ตลาดแรงงานแข่งขันสูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยอมรับในผลงาน และการสอดคล้องของค่านิยมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Y ที่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตน อย่างรวดเร็ว (Sheldon, 1971)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Y ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทองค์กรและสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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



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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการออกแบบ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็น ตัวแปร และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ภายหลังจากนั้นได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ภายใต้งานดูแลอย่างใกล้ชิดของอาจารย์ที่ปรึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ครอบคลุม 2 กลุ่ม ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทายในงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน 7 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กร และการมองว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ การประเมินใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ประเด็นและกำหนดกรอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Y

2.2 ร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นถูกนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของสำนวนภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามเกณฑ์ 0.60–1.00 ซึ่งถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน



2.4 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .891 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 354 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างถูกต้องแก่ผู้ตอบ
2. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากไม่ครบถ้วนหรือบกพร่องจะดำเนินการแจกซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์

4. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านอื่นๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งรายข้อและรายด้าน พร้อมนำเสนอผลในรูปแบบตารางและคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการเช่นเดียวกับตอนที่ 1 และใช้เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1932)

ตอนที่ 3 ข้อมูลจากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เกณฑ์การตีความค่า Pearson's r

ค่า $r = 0.81-1.00 \rightarrow$ ความสัมพันธ์สูงมาก

ค่า $r = 0.61-0.80 \rightarrow$ ความสัมพันธ์สูง

ค่า $r = 0.41-0.60 \rightarrow$ ความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า $r = 0.21-0.40 \rightarrow$ ความสัมพันธ์ต่ำ

ค่า $r = 0.01-0.20 \rightarrow$ ความสัมพันธ์ต่ำมาก

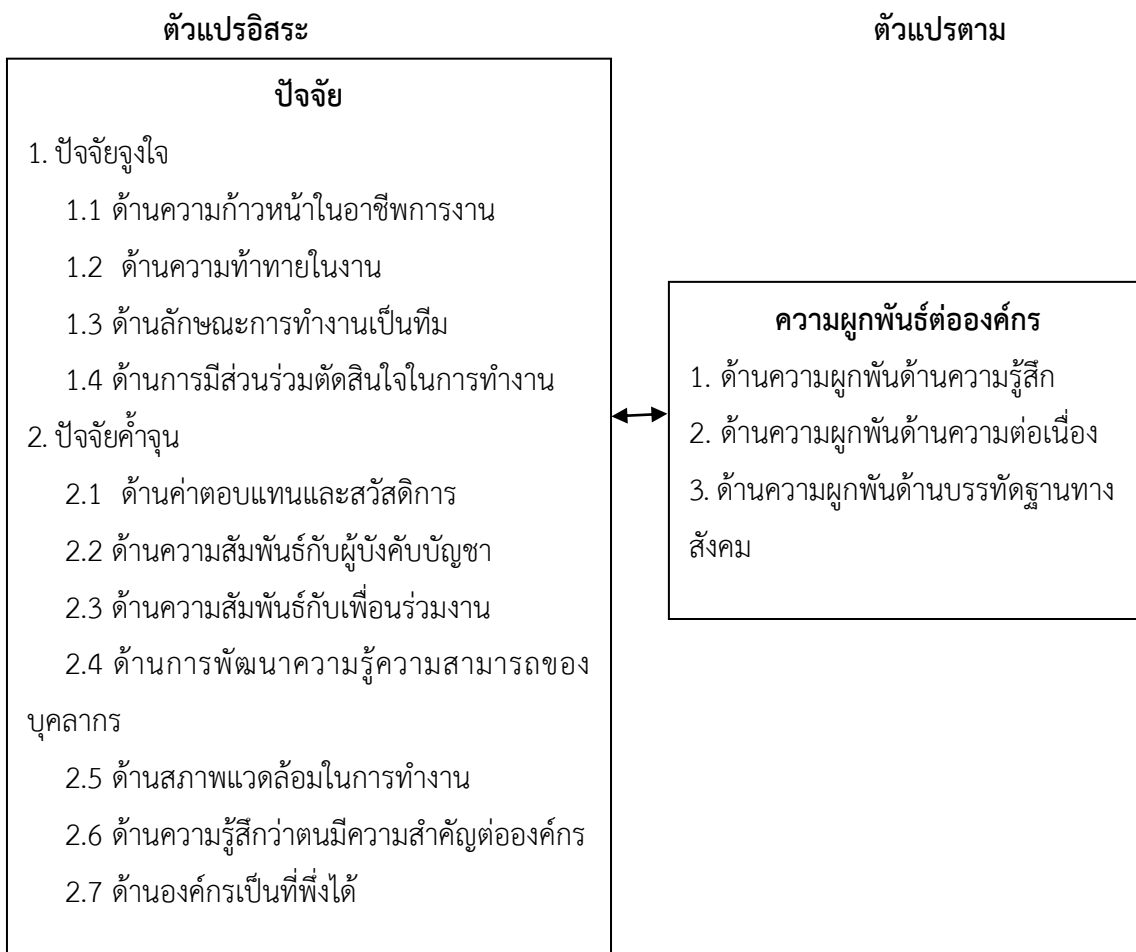
ค่า $r = 0.00 \rightarrow$ ไม่มีความสัมพันธ์

ทั้งนี้ Pearson's r สามารถบ่งชี้ได้ว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือตรงข้าม ขึ้นอยู่กับค่าบวกหรือลบ (Cohen, 1988 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และความผูกพันต่อองค์กร 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Pearson's Correlation และ Multiple Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยคำจูนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยจิตใจ



2. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทั้งสองเจนเนอเรชัน อยู่ในระดับ “มาก” เช่นเดียวกัน โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันเชิงความต่อเนื่อง ส่วนด้านความผูกพันเชิงความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.761 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 2) ปัจจัยค่าจูนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.720 เช่นเดียวกัน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนร่วมกันสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.900 และค่ากำลังอธิบายความแปรปรวน (R^2) เท่ากับ 0.911 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 91.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการพยากรณ์ที่ได้คือ:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 \quad Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 \quad Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

โดยมีค่า Decision = 1.616 + 0.090 (3.449) (2.116)

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร Generation X และ Y ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับข้อค้นพบ โดยยืนยันว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค่าจูนก็มีอิทธิพลเชิงบวกเช่นเดียวกัน ทั้งสองตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยค่าจูนอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยจูงใจ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กขพรพรรณ สุทธิธีรพันธุ์ (2562) ที่ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าด้านปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลสูงสุด ตามด้วยปัจจัยจูงใจ



1.1 ปัจจัยจูงใจเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความท้าทายในงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ที่ระบุว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าและมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยที่มีลำดับสูงสุดคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และอันดับสุดท้ายคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านความรู้สึก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรราชการมีแนวโน้มยึดโยงกับหน้าที่ ระบบ และวินัย มากกว่าด้านอารมณ์ความรู้สึก (ชุดิมา ทองคำพันธุ์, 2560) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และสอดคล้องกับงานของ จิรัฏฐ์ สีขาว (2559) และ รวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) ที่ระบุว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะใน Generation Y หากขาดทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะนำไปสู่ภาวะ “หมดไฟ” ในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม, 2560; ชญา นุช วุฒิสักดิ์, 2563) ซึ่งช่วยอธิบายได้ว่า กลุ่ม Generation X มีความผูกพันในระดับสูงกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์และวุฒิภาวะมากกว่า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าสหสัมพันธ์ 0.761 และปัจจัยค้ำจุนมีค่าสหสัมพันธ์ 0.720 โดยทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ผลดังกล่าวสะท้อนว่าครูและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม แสดงถึงการยึดมั่นในบทบาทหน้าที่และการเคารพกฎเกณฑ์ (กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559) ขณะเดียวกัน ความผูกพันด้านความต่อเนื่องชี้ให้เห็นถึงการตระหนักถึงต้นทุนทางอาชีพและโอกาสก้าวหน้า ส่วนความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับต่ำที่สุด สะท้อนถึงปัจจัยทางอารมณ์และความพึงพอใจที่ยังไม่เด่นชัด ผลนี้สอดคล้องกับ พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561) ที่พบว่า ความผูกพันของ Gen X และ Gen Y ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานของ ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) และ เจริญีน เจนอารีวงศ์ (2560) ที่เน้นว่าความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาพลักษณ์องค์กร ส่งผลต่อความผูกพันเชิงบวกต่อองค์กรนอกจากนี้ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ยังยืนยันว่าความผูกพันทางจิตใจและทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นในวิชาชีพครู ดังนั้น หน่วยงานการศึกษาควรส่งเสริมปัจจัยด้านจิตวิทยาและคุณค่าทางอารมณ์ควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาแรงจูงใจของข้าราชการครูและบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกช่วงวัย โดยเฉพาะ Gen X และ Gen Y ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และตัดสินใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและส่งเสริมสุขภาวะ เนื่องจากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก ควรมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสำนักงานให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง อุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยจูงใจและค่านิยมในกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น แนะนำให้ในการวิจัยครั้งต่อไป ควร เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง Generation Z หรือ Baby Boomer (ถ้ายังมีในหน่วยงาน) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงรุ่นในมุมมองต่อแรงจูงใจ ปัจจัยค่านิยม และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรที่หลากหลาย

2.2 ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อเจาะลึกประเด็นเชิงคุณภาพ แม้ว่างานวิจัยเดิมอาจใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ การวิจัยในอนาคตควร เพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในบริบทของ Generation X และ Y ที่อาจมีแรงขับเคลื่อนทางจิตใจที่ต่างกันมาก ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ได้ตรงจุดมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยค่านิยมมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจูงใจเล็กน้อย แต่ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ โมเดลถดถอยพหุคูณยังสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 90 จึงสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรุ่นใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิรัฐพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรัฏฐ์ สวัสดิพัชกุล. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บตามแนวคอนสตรัคชันนิซึมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาอาชีวะเกษตร,วิทยานิพนธ์. ศษ.ด., เทคโนโลยีการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจมินีน เจนอารีวงศ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทอายิโนะโมะ โตะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชยานุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรกด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ชุดิมา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ในตะวัน กำห่อม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา generation X และ generation Y ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัณฑิรา ประทุมมา (2563) สภาพและปัญหาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรของผู้บริหารศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี,มหาวิทยาลัยราชธานี



รวีวรรณ พุทธิวัฒน์. (2559). ปัญหาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานที่เกิดในยุค Generation Y (Gen Y) ที่มีผลต่อความรู้สึกหมดไฟ (Burn Out) ในการทำงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศุภรณันท์ มิตรกุล และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Gallup Consulting. (2010). Employee Engagement: What's Your Engagement Ratio. (Online). Retrieved October 10, 2014 from <http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>

Greenberg, J. (2004). Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*, 33, 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003>

Greenberg, Jerald, & R. A. Baron. (2000). *Behavior in Organization : Understanding and Managing The Human Side Of Work*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Hewitt Associates (2011) Trends in Global Employee Engagement. http://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf

Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990) A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organisational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

Sheldon, M.E. (1971) Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143. <https://doi.org/10.2307/2391824>

Sheldon, M.E. (1971) Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143. <https://doi.org/10.2307/2391824>



ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของ

ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Social Situational Factors and the Pursuit and Utilization of Knowledge by Teachers in Vocational Colleges under the Office of the Vocational Education Commission

¹วุฒิชัย วงช่อเส็ง, ²ถนัด ยันต์ทอง

¹Wutchai Wongchoseng, ²Thanat Yanthong

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

E-mail Wuttichai7638@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2) ศึกษาระดับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือด้านการมีตัวแบบที่ดี รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศภายในสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต รองลงมาคือด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม, การแสวงหาองค์ความรู้, การใช้องค์ความรู้



Abstract

This research aimed to 1) study the level of social situational factors; 2) examine the level of knowledge seeking and utilization, and 3) investigate the relationship between social situational factors and the knowledge seeking and utilization of vocational college teachers under the Office of the Vocational Education Commission. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data analysis involved calculating percentages, means, standard deviations, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed the following 1) The overall level of social situational factors was high. When considering each aspect individually, the highest factor was having good role models, followed by the internal atmosphere of the institution, and the lowest was access to social media. 2) The overall level of knowledge seeking and utilization was high. When analyzed by dimension, the highest was knowledge-seeking behavior to enhance professional development and quality of life, followed by knowledge-utilizing behavior to enhance professional development and quality of life. 3) There was a statistically significant positive moderate correlation between social situational factors and knowledge seeking and utilization among vocational college teachers under the Office of the Vocational Education Commission, at the 0.01 level of significance.

Keywords : Social situational factors, Knowledge seeking, Knowledge utilization

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน ศักยภาพของบุคลากรในสายอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ โดยมีแนวทางการยกระดับคุณภาพและขยายปริมาณการศึกษอาชีวศึกษาภายใต้แนวคิด “อาชีวศึกษายกกำลังสอง สร้างคุณภาพ นำปริมาณ” ซึ่งเน้นการพัฒนา “วิทยาลัยเฉพาะทาง” เพื่อสร้าง ความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลัก โดยเน้น ทักษะสำคัญ 3 มิติ ได้แก่ (1) Re-skill หรือการสร้างทักษะใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาดแรงงาน (2) Up-skill การเสริมสร้างและยกระดับทักษะที่มีอยู่เพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต และ (3) New-skill การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เช่น ทักษะดิจิทัล และการทำงานร่วมกับ ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Sukarna Chakma, 2563)



นอกจากการพัฒนาผู้เรียนแล้ว การยกระดับครูอาชีวศึกษาก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน โดยสำนักงานฯ ได้เน้น (1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพ (2) การพัฒนาและเตรียมความพร้อมครูก่อนเข้าดำรงตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และ (3) การฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ากับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557)

อย่างไรก็ตาม แม้การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจะมุ่งเน้นการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม แต่ยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะทรัพยากรด้านครูและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ (ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์, 2559) งานวิจัยพบว่าครูอาชีวศึกษาจำนวนมากยังขาดประสบการณ์ตรงจากการทำงานในสถานประกอบการ ส่งผลให้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริงยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด อีกทั้งระบบผลิตครูในปัจจุบันยังไม่สามารถรับรองได้อย่างแท้จริงว่าครูผู้สำเร็จการศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านทักษะช่างและเทคนิคที่เพียงพอ โดยข้อมูลชี้ให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษาราว 70% ไม่เคยผ่านประสบการณ์การทำงานในโรงงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นเชิงทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ ครูอาชีวศึกษายังประสบปัญหาด้านความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ การสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูรุ่นใหม่บางส่วนไม่สามารถถ่ายทอดวิชาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดทักษะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ปัจจัยเหล่านี้ทวีความท้าทายมากขึ้นภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรมโลก รวมถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ได้เปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้และเศรษฐกิจโลกไปโดยสิ้นเชิง ทำให้ครูอาชีวศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัล ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย (ธีรวิทย์ บุญยโสภณ, 2555)

ในมิติของการพัฒนาตนเอง ครูอาชีวศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการเรียนการสอน สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและสารสนเทศ อีกทั้งยังต้องมีพฤติกรรมแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้จาก 3 กระบวนการหลัก คือ (1) การต่อยอดและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้เดิม (2) การแสวงหาและสำรวจองค์ความรู้ใหม่ผ่านการวิจัยและการทดลอง และ (3) การประมวลและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เช่น คู่มือหรือตำรา (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2561) ทั้งนี้ แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมอธิบายได้ว่าพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลถูกกำหนดโดย 4 ปัจจัย ได้แก่ สถานการณ์และสภาพแวดล้อม จิตลักษณะเดิม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสอง และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Magnusson and Endler, 1976)



จากแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาครูอาชีวศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดึงดูดผู้เรียน ส่งผลให้ผู้สอนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู เห็นคุณค่าในตนเอง และก้าวหน้าทางวิชาชีพทั้งด้านตำแหน่งและค่าตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลในสังคมได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาของครูอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการกำหนดนโยบายและวางแนวทางการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 150,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan (1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 385 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ครอบคลุม 4 ตัวแปร คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศภายในสถานศึกษา การมีตัวแบบที่ดี และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559) กำหนดเกณฑ์ดังนี้

5 = ระดับพฤติกรรมมากที่สุด

4 = ระดับพฤติกรรมมาก

3 = ระดับพฤติกรรมปานกลาง

2 = ระดับพฤติกรรมน้อย

1 = ระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ (1) พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต และ (2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ทเช่นกัน (ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยเกณฑ์การพิจารณา คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของถ้อยคำ และความเหมาะสมของภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (IOC) (Rovinelli & Hambleton 1977, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง

2.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.897 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง



วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุดเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบให้ผู้ตอบเข้าใจ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
3. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม หากพบข้อบกพร่องจะดำเนินการแจกใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมตีความตามเกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้ 4.50–5.00 = มากที่สุด, 3.50–4.49 = มาก, 2.50–3.49 = ปานกลาง, 1.50–2.49 = น้อย, 1.00–1.49 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของ Best (1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้ 4.50–5.00 = มากที่สุด, 3.50–4.49 = มาก, 2.50–3.49 = ปานกลาง, 1.50–2.49 = น้อย, 1.00–1.49 = น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

สูงกว่า 0.90 = ความสัมพันธ์สูงมาก

0.71–0.90 = ความสัมพันธ์สูง

0.30–0.70 = ความสัมพันธ์ปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 = ความสัมพันธ์ต่ำ

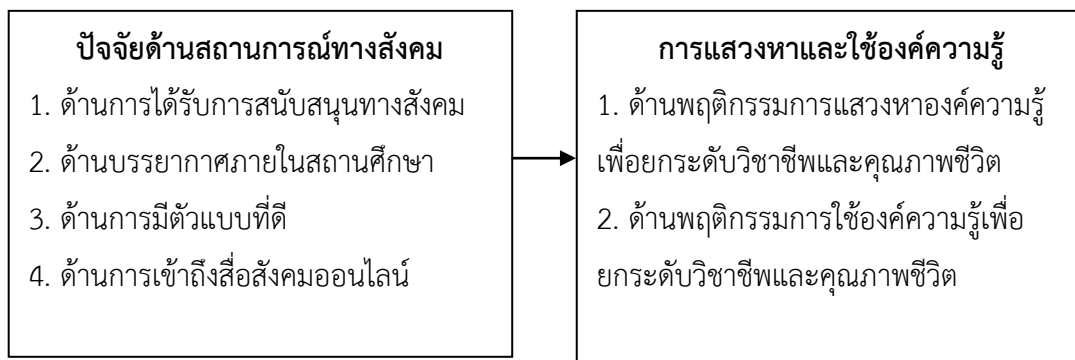
0 = ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล (Best, 1977; Cronbach, 1951; ในตะวัน กำหอม, 2559)



กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีตัวแบบที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์
2. การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามมาด้วย ด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลการวิจัยชี้ว่าครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมมีการรับรู้ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า “การมีตัวแบบที่ดี” ได้รับการจัดอันดับเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศภายในสถานศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ 1) การมีตัวแบบที่ดีเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ของครู โดยผลการวิจัยสะท้อนว่าครูรับรู้ว่ามีต้นแบบที่ดีในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ระบุว่า “ต้นแบบ” สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงอุทิศตนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ตลอดจนสอดคล้องกับงานของ นิภาพร โชติสุดแสน์ (2545) และ ดวงมล ทรัพย์พิทยากร (2547) ที่ยืนยันว่า



ต้นแบบที่ดีมีผลต่อการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งในด้านจิตลักษณะและพฤติกรรมการเรียนรู้ การมีต้นแบบในวิชาชีพ เช่น ครูผู้มีความสามารถสูงหรือผู้เชี่ยวชาญในสายงาน จึงไม่เพียงเป็นแรงบันดาลใจแก่ครูรุ่นใหม่ แต่ยังช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (Bandura, 1986) 2) บรรยายภายในสถานศึกษาจัดเป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลอย่างมากต่อการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ โดยเฉพาะ “ความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น” ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย จันทรา พรหมมี (2544) ที่พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมใฝ่รู้สูงขึ้น อีกทั้งงานวิจัยของ ศุภวดี บุญญวงค์ (2552) ยังแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามีคนรอบข้างให้กำลังใจและสนับสนุน ส่งผลต่อเจตคติของครูในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีเสรีภาพในการแสดงออก และตระหนักถึงคุณค่าในงานที่ทำ ล้วนมีส่วนสนับสนุนต่อการเรียนรู้ต่อเนื่องของครู (Senge, 1990) 3) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์แม้อยู่ในอันดับสุดท้าย แต่ยังถือเป็นปัจจัยที่มีศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนา หากได้รับการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม งานของ วิศรุต ตันติพงศ์อนันต์ และอังคณา ใจเหิม (2563) และ ชุติวรรณ สุวิสุทธิ (2560) ชี้ว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการค้นคว้า สื่อสาร และสร้างเครือข่ายวิชาชีพ สามารถส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ พนิดา แสงโสด และสุภาพร ตันติสันติสม (2560) พบว่าแรงจูงใจภายในในการใช้สื่อออนไลน์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์จึงอาจเป็น “ช่องทางใหม่” ที่ช่วยเสริมสร้างการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ หากมีแนวทางสนับสนุนที่ชัดเจนและเป็นระบบ

2. การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ผลการวิจัยสะท้อนว่า ครูในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “ครูมืออาชีพ” ที่ต้องเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต (Day, 1999) หลักฐานจากงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธมนาวิน (2547), พรพรรณ อุทัยวี (2544) และ ศุภวดี บุญญวงค์ (2552) ยืนยันว่าการสนับสนุนจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมการใฝ่รู้และการใช้ความรู้ของครู อีกทั้งงานของ จิราพร เซ็นหอม (2562) สอดคล้องว่า บรรยายการการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และความทุ่มเทต่อวิชาชีพขณะเดียวกัน สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Google, Facebook หรือ Line กลายเป็นแหล่งความรู้สำคัญที่เอื้อต่อการค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในยุคดิจิทัล (วิศรุต ตันติพงศ์อนันต์ และอังคณา ใจเหิม, 2563; พนิดา แสงโสด, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Social Cognitive Theory ของ Bandura (1986) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ แสดงให้เห็นว่าครุมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานจริงแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi (2004) เกี่ยวกับกระบวนการ SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) สอดคล้องกับผลการวิจัย โดยชี้ว่าการสร้างและการใช้ความรู้เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการปฏิบัติจริง อีกทั้งงานของ Popadiuk และ Vidal (2009) ย้ำว่าการแสวงหาและการใช้ความรู้เป็นสองมิติสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กร ในขณะที่งานของ Gonzalez และ Melo (2017) ชี้ว่าการแสวงหาและใช้ความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสะท้อนว่า ปัจจัยทางสังคม แม้มีอิทธิพลในระดับปานกลาง แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2547; วิลาวัลย์ คุ้ม, 2549)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ส่งเสริมการเข้าถึงและการใช้สื่อสังคมออนไลน์ทางวิชาชีพ
- 1.2 พัฒนابรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันมากขึ้น
- 1.3 สร้างและสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายวิชาชีพ
- 1.4 ส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารายละเอียดเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ครูหรือผู้บริหาร เพื่อเข้าใจว่าองค์ประกอบใดของสถานการณ์ทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของครูอย่างแท้จริง รวมถึงศึกษากลยุทธ์ที่ครูใช้ในการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

2.2 อาจพิจารณาศึกษาครูในสังกัดอื่น เช่น สพฐ. หรือ กศน. หรือในระดับต่าง ๆ (มัธยมศึกษา/อุดมศึกษา) เพื่อเปรียบเทียบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมมีผลต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้แตกต่างกันหรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้น และสามารถไขข้อมูลเพื่อวางแนวทางการพัฒนาครูในระบบการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ



องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยเฉพาะการมีตัวแบบที่ดีและบรรยากาศในสถานศึกษาที่เกื้อหนุน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตเป็นพฤติกรรมหลักที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด อีกทั้งยังมีการใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาชีพ ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า การสนับสนุนด้านสังคมสามารถยกระดับศักยภาพครูให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์หา พรหมมี. (2544). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา.
- วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จิราพร เซ็นหอม (2562)การพึ่งตนเองของนักเรียนการศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร,หลักสูตรการศึกษาคุษภูบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- ชลวิวรรณ สุวิสุทธิ. (2561). การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน ที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร.
- วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐสิฏ รักษ์เกียรติวงศ์. (2559). การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย. สถาบันวิจัยเพื่อการ. พัฒนาประเทศ (ทีดีอาร์ไอ) ม.ป.พ.
- ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร. (2547) ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์:กรุงเทพฯ
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2547). บทปริทัศน์ : พฤติกรรมจริยธรรม. วารสารจิต พฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย 1(1), 169-184.
- ธีรภูมิบุญโสภณ. (2555). แนวทางการพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยในทศวรรษหน้า. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1(1).
- นิภาพร โชติสุดแสนท์. (2545). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2545). กระบวนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงและรูปแบบการสอนผ่านเว็บที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ปัญหาและถ้อยแถลงการเรียนรู้. วารสารวิทยบริการ. (มกราคม-เมษายน 2545): 19-29.



- พนิดา แสงโสด และสุภาพร ตันติสันติสม. (2560). “พฤติกรรมและแรงจูงใจในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในกรุงเทพมหานคร”. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย. 12(1): 39-51.
- พรพรรณ อุทัยวี. (2544). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมใฝ่รู้ในนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ศึกษา. ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์. (2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา. ฐานข้อมูลคลังปัญญาดิจิทัล มหาวิทยาลัยพะเยา
- วิจารณ์พานิช. (2547). โรงเรียนแห่งคุณภาพและการสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา. ขึ้นพื้นฐาน สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิศรุต ตันติพงศ์อนันต์ และอังคณา ใจเหิม (2563) จดคติและพฤติกรรมการค้นคว้าหาความรู้ของนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์. วารสารพุทธจิตวิทยา
- ศุภวดี บุญญวงค์. (2558). “การแนะแนวในฐานะวิชาชีพชั้นสูง”. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการแนะแนว หน่วยที่ 1-7. (หน้า 1-66). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภวดี บุญญวงค์, และคณะ. (2552). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์. รายงานการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). คู่มือหลักสูตร พัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและ บุคลากรอาชีวศึกษา
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Day, C. (1999). Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning. London, UK: Falmer.
- Magnusson and Endler (1976). Interactional Psychology and Personality. Washington, DC: Hemisphere.
- Melo, A. J. , Hernandez-Maestro, R. M. , & Munoz-Gallego, P. A. (2017). “Service quality perception, online visibility, and business performance in rural lodging establishments”. Journal of Travel Research, 56 (2), 250-262.



- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2004). The Essence of Innovation (with A. Katsumi). Tokyo: Nikkei BP.
- Prapawadee Suebson and Naruemon Raksasuk. (2003). Main issue about information source In the information management seminar series. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday/Currency.
- Sukarna Chakma (2563) IMPORTANCE OF RESKILLING AND UPSKILLING THE WORKFORCE, Sripatum Unviverstiy at Chonburi, Thailand



ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของ

บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Positive Psychology Capital and Job Burnout among New Generation Government

Officials in the Education Sector under Bangkok Metropolitan Administration

¹นฤมล ชัยขาว, ²ถนัด ยันต์ทอง

¹Narumon Suikhao, ²Thanat Yanthong

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹suykhaw2542@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก 2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เคอซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือด้านการมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับ 2) ภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ รองลงมา คือด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และอันดับสุดท้าย คือด้านการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ทุนจิตวิทยาเชิงบวก, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ข้าราชการรุ่นใหม่



Abstract

This research aimed to 1) study the level of positive psychological capital, 2) study the level of job burnout among new generation civil servants, and 3) examine the relationship between positive psychological capital and job burnout among new generation civil servants in the education sector under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group consisted of 396 educational personnel, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. The research instrument used was a questionnaire. The statistics employed for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research findings revealed that 1) The overall level of positive psychological capital was high. When considering each component, the highest mean score was found in self-efficacy, followed by optimism, and the lowest was emotional resilience. 2) The overall level of job burnout among new generation civil servants was also high. When categorized by dimension, the highest was emotional exhaustion, followed by reduced personal accomplishment, and the lowest was depersonalization. 3) The relationship between positive psychological capital and job burnout among new generation civil servants was examined using multiple regression analysis. The components of self-efficacy, hope, optimism, and emotional resilience yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These variables could statistically significantly explain the variance in job burnout at the 0.01 level, accounting for 87.80% ($R^2 = 0.878$). The hypothesis testing results confirmed that positive psychological capital was significantly related to job burnout among new generation civil servants at the 0.01 level.

Keywords : Positive Psychological Capital, Job Burnout, New Generation Civil Servants



บทนำ

ในยุคที่การแข่งขันทางตลาดแรงงานมีความเข้มข้น องค์กรต่าง ๆ มักมุ่งแสวงหาบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะหลากหลาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอาจเผชิญความเครียดสะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานได้ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ถือเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน โดยสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความเหนื่อยล้า อารมณ์แปรปรวน หรือการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562) ทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดให้ภาวะหมดไฟอยู่ในหมวดความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภายใต้มาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศ ฉบับที่ 11 (ICD-11) โดยมีลักษณะเฉพาะกับการทำงาน ไม่ควรใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยหน่ายด้านอื่น ๆ ของชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว (World Health Organization, 2020; พรณพร กะตะจิตต์, 2562)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟมีความหลากหลาย ทั้งมิติส่วนบุคคลและมิติองค์กร เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงาน งานวิจัยของ ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) ชี้ว่ากลุ่มวัยทำงานตอนต้นมีแนวโน้มเกิดภาวะหมดไฟสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า อีกทั้งความแตกต่างระหว่างอุดมคติในการทำงานกับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมองค์กร อาจสร้างความรู้สึกผิดหวังและกดดัน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและนำไปสู่การหมดไฟได้ (Maslach & Leiter, 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคคลต้องเผชิญปริมาณงานมาก งานซับซ้อน ข้อจำกัดด้านอำนาจตัดสินใจ หรือไม่ได้รับการยอมรับและรางวัลที่เหมาะสม ยิ่งเพิ่มโอกาสให้เกิดความรู้สึกไร้คุณค่าในที่ทำงาน (ศรีสกุล เฉียบแหลม, 2562) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและลดความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟ โดยมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุนมนุษย์” ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร (Becker, 1993) ในขณะเดียวกัน งานด้านพฤติกรรมองค์กรมองไปไกลกว่านั้น โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตใจที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร (ปมิตตา เจริญรัตนอำพร, 2563)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีบทบาทสำคัญในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงของการเกิด Burnout โดยงานของ Spence Laschinger และ Grau (2012) พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ หมายความว่า การเสริมสร้างทุนด้านนี้จะช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันต่อความเครียดและความท้อแท้ในการทำงานได้ ทั้งนี้ Luthans et al. (2007) ได้เสนอองค์ประกอบหลัก 4 ประการของทุนจิตวิทยา ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ความหวัง (3) การมองโลกในแง่ดี และ (4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การพัฒนาทุนเหล่านี้จึงมีศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และลดความเสี่ยงการหมดไฟของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม การยึดติดกับคุณค่าจากงานในระดับสูงอาจกลายเป็นปัจจัยลบต่อสุขภาวะทางจิตใจ งานของ Hallsten, L., Josephson, M., & Torgen, M (2005) ชี้ว่าการให้ความสำคัญกับงานมากเกินไปอาจทำให้บุคคลทำงานเกินกำลังแม้ในสภาพร่างกายไม่พร้อม ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทาง



อารมณ์และนำไปสู่ Burnout ได้ ผลกระทบนี้พบได้อย่างชัดเจนในแวดวงการศึกษา เช่น รายงานของ *Education Week* ระบุว่าราว 43% ของครูในสหรัฐอเมริกาที่ลาออกจากวิชาชีพให้เหตุผลเกี่ยวข้องกับ ความเครียดสะสมและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ (วชิรญาณ มณีวรรณ, 2565) สำหรับข้าราชการกลุ่ม Gen-Y ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในอนาคตขององค์กร เนื่องจากยังต้องปฏิบัติงานไปอีกหลายสิบปีก่อนถึงวัยเกษียณ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนปัจจัยด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังสร้างความผูกพันและความตั้งใจที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011)

ดังนั้น ภาวะหมดไฟถือเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องเผชิญแรงกดดันสูงจากผู้เรียนและผู้ปกครอง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญยิ่งในการลดความเสี่ยงต่อ (Burnout) และเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567



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

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 วัดระดับ พุนจิตวิทยาเชิงบวก ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวังการมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale (Likert, 1932; อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตั้งแต่ 1 = ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด ถึง 5 = ระดับปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 2 วัดระดับ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ การลดค่าความสำคัญหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร การลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 1 = ภาวะหมดไฟน้อยที่สุด ถึง 5 = ภาวะหมดไฟมากที่สุด (Maslach & Jackson, 1981; อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559)

4.การพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์กรอบแนวคิดของพุนจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะหมดไฟ (Luthans et al., 2007; Maslach & Leiter, 2016 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559)

1.1 สร้างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนของถ้อยคำ และความเหมาะสมในการใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.6–1.0 เป็นเกณฑ์ยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

1.2 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีมาตรฐานในการประเมินความเชื่อมั่นภายใน (Cronbach, 1951; Tavakol & Dennick, 2011 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

1.4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล



5.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูลประกอบด้วย

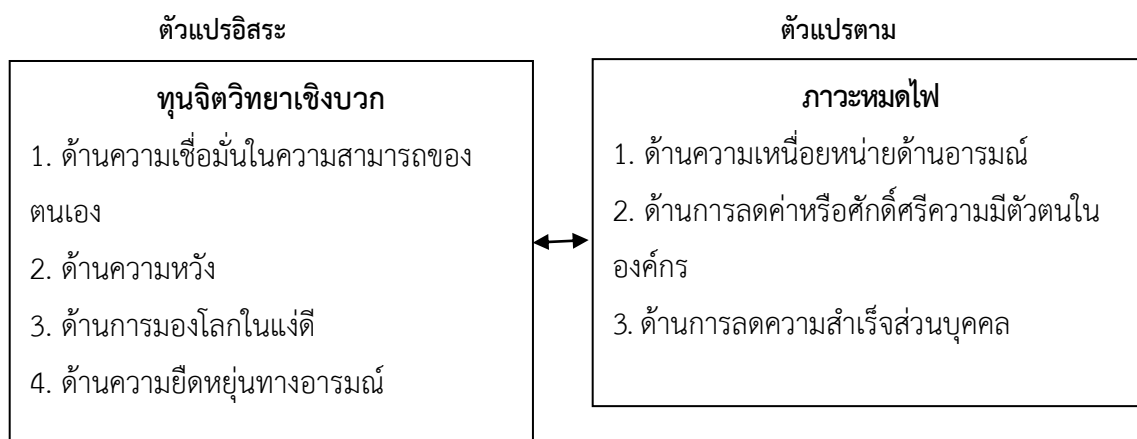
- 1) แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงรายละเอียด วิธีตอบ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อควบคุมคุณภาพและให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด
- 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด หากไม่ครบถ้วนจะดำเนินการแจกใหม่
- 4) นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) (1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (Cohen, 1988อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559) (2) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อภาวะหมดไฟ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี และต่ำสุดคือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

2. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วยการลดความสำเร็จส่วนบุคคลและต่ำสุดคือการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง : $r = 0.847$, ความหวัง : $r = 0.799$, การมองโลกในแง่ดี : $r = 0.771$, ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ : $r = 0.700$

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อใช้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.912 ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายความแปรปรวน (R^2) = 0.878 หมายความว่า ตัวแปรด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะหมดไฟได้ ร้อยละ 87.80

สมการพยากรณ์เชิงถดถอยที่ได้คือ

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = .1.594 + .095 + .066 + .089 + .065$$

$$(5.449) (2.219) (5.514) (1.114)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์จากสมการ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี, ความหวัง และ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้าน มีผลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นทางอารมณ์



อภิปรายผลการวิจัย

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือด้านการมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ที่พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้าน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูงสุด และด้าน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำสุด 1) ระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงศักยภาพพื้นฐานของบุคลากร ผลวิจัยที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานของ อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ กาญจนา สุทธิเนียม (2561) ซึ่งชี้ว่า ข้าราชการครูและนิสิตครูในเขตกรุงเทพฯ มักมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกในระดับสูง การที่บุคลากรทางการศึกษามีระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูงนั้น สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวต่อแรงกดดัน และยังบ่งบอกถึงศักยภาพในการส่งเสริมความผูกพันต่อวิชาชีพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรักษาคุณภาพของการศึกษาในระยะยาว 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นองค์ประกอบที่เด่นที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ที่ระบุว่า “ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สำคัญที่สุด และควรได้รับการส่งเสริมในหมู่ข้าราชการรุ่นใหม่ การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่งผลให้สามารถรับมือกับงานที่ท้าทายได้ดี มีแรงจูงใจภายในสูง และลดความรู้สึกไม่มั่นคงในบทบาทหน้าที่ของตน 3) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำสุด ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดการที่ด้าน “ความยืดหยุ่นทางอารมณ์” อยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานของรวิวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) ที่ชี้ว่า หากบุคลากรมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ต่ำ จะมีแนวโน้มสูงต่อ ความรู้สึกหมดไฟ และไม่สามารถจัดการกับแรงกดดันจากการทำงานได้ดี ผลเช่นนี้สะท้อนถึงจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีโอกาสเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังจากระบบราชการ 4) ผลต่อการลดภาวะหมดไฟในการทำงานจากแนวโน้มเชิงบวกของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม จึงสามารถอนุมานว่า บุคลากรที่มีระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง มีโอกาสเผชิญภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอริรา มนูญนทรธ (2566) และ ทิววรรณ ศรีสวัสดิ์ (2564) ที่พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดผลกระทบของภาระงานที่หนัก และช่วยรักษาสมดุลชีวิตการทำงานได้

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ รองลงมา คือด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และอันดับสุดท้าย คือด้านการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร ตามลำดับ ภาวะหมดไฟโดยรวมของข้าราชการรุ่นใหม่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วน 1) ด้านความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการรุ่นใหม่จำนวนมากเผชิญกับแรง



กตสันตสุขสม ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน ระบบราชการ หรือบรรยากาศในที่ทำงานที่อาจขาดแรงจูงใจ 2) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความสามารถหรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ 3) ด้านการลดคุณค่าในตนเอง แม้จะเป็นด้านที่มีระดับน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากสะท้อนถึงความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร และขาดการยอมรับ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีของศรีสกุล เฉียบแหลม (2562) ที่ชี้ว่าอาการของภาวะหมดไฟเกิดจากการทำงานหนักต่อเนื่อง มีความเหนื่อยล้า สูญเสียเป้าหมาย และเกิดความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การศึกษาของ รวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) ชี้ให้เห็นว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน กล่าวคือ พนักงานหรือข้าราชการที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง (ประกอบด้วย ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี) จะมีโอกาสเผชิญกับภาวะหมดไฟน้อยลง งานวิจัยของ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ยังชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด และเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกนอกจากนี้ อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ กาญจนา สุทธิเนียม (2561) พบว่า การส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษา และส่งผลให้ระดับภาวะหมดไฟลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ทุกองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง, ความหวัง, การมองโลกในแง่ดี, และ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (0.700 – 0.847) ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น ภาวะหมดไฟก็กลับ เพิ่มขึ้น ด้วยในทิศทางเดียวกัน การที่ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ในทิศทาง บวก ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟ อาจดูสวนทางกับวรรณกรรมเดิม เช่น งานวิจัยของ รวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) และ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ที่ชี้ชัดว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดความรู้สึกหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีเชิงบวกด้านสุขภาพจิตที่ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นกลไกสำคัญในการช่วยให้บุคคลเผชิญ



ความเครียดและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) ลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการรุ่นใหม่) บุคลากรรุ่นใหม่ในระบบราชการอาจเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างอุดมการณ์กับข้อจำกัดของระบบราชการ เช่น ความไม่ยืดหยุ่นของระบบ การขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้แม้จะมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง แต่เมื่อไม่สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ อาจกลับนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้และหมดไฟในที่สุด 2) ภาระงานและสภาพแวดล้อมการทำงานสนับสนุนโดยงานของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) และ เฉอพัชญ์ ใจสะอาด (2562) ที่ชี้ว่า ลักษณะงานที่หนัก และสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความเครียดสะสม ซึ่งอาจลบล้างผลบวกของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้ 3) ภาวะความคาดหวังสูงจากตนเอง บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นและความหวังสูง มักตั้งเป้าหมายไว้มาก หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อาจรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ นำไปสู่การหมดไฟได้เช่นกัน ตามที่ ศรีสกุล ฉะยับแหลม (2562) ได้อธิบายลักษณะอาการของภาวะหมดไฟไว้ว่า ผู้ที่รู้สึกว่าคุณภาพความสำเร็จย่อมมีแนวโน้มหมดไฟมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ จิรภัฏฐ์ สีขาว (2559) พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่าในบริบทที่การสนับสนุนจากองค์กรมีเพียงพอ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้ในทางตรงกันข้าม วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) พบว่าปัจจัยภายนอก เช่น ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ มีผลต่อภาวะหมดไฟของครูในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับที่ อรวรรณ ประภาณ (2567) พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 จัดโครงการสร้างแรงบันดาลใจและความหวังในงาน
- 1.3 ปลุกฝังทัศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี
- 1.4 พัฒนาแนวทางเพิ่มความยืดหยุ่นทางอารมณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาแนวทางป้องกันหรือฟื้นฟูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และมุมมองของข้าราชการรุ่นใหม่ต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ ซึ่งจะช่วยเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูลและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดียิ่งขึ้น



องค์ความรู้ใหม่

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์และส่งผลต่อระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือการมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับ การมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูงสามารถช่วยลดผลกระทบจากภาวะหมดไฟและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรมีส่วนเกื้อหนุนต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุทธิเนียม (2561)การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2562, 28 พฤศจิกายน). รู้จักองค์กร. <https://www.si.mahidol.ac.th/th/history.asp>
- เมธอพัญ ใจสะอาด. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และ ปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารบริหารธุรกิจและ การบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 151-166.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2561). “การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางจิตวิทยาของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (44)1: (มกราคม-มิถุนายน 2561).
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.
- ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร. (2563) ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน, หลักสูตร วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน
องค์กร รัฐวิสาหกิจกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. เรียกใช้เมื่อ 2566 ตุลาคม 19 จาก
<https://archive.cm.ma.hidol.ac.th/bitstream/123456789/3879>
- พรรณพร กะตะจิตต์. (2562, 18 พฤศจิกายน). WHO ประกาศภาวะหมดไฟเป็นความ
ผิดปกติ. <https://www.scimath.org/article-biology/item/10629-who>
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน
ต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปร
กำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะ
ศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของ
ข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง,หลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รวีวรรณ พุทธิวัฒน์. (2559). ปัญหาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานที่เกิดในยุค Generation Y (Gen
Y) ที่มีผลต่อความรู้สึกหมดไฟ (Burn Out) ในการทำงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2,หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วชิรญาณ มณีวรรณ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศรีสกุล ฉียบแหลม, และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. แพทยสารทหาร
อากาศ, 65(2), 44-52
- ศรีสกุล ฉียบแหลม, และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. แพทยสารทหาร
อากาศ, 65(2), 44-52
- อรธิรา มนุจันทรัง (2566) ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผล ต่อภาวะหมด
ไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม,มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อรรวรรณ ประภาณ (2567)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทาง
การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน,หลักสูตรศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข



- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. and Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgen, M. (2005). Performance-based self-esteem A driving force in burnout process and its assessment. *National Institute for Working Life: Stockholm*.
- Laschinger, H.K. and Grau, A.L. (2012) The Influence of Personal Dispositional Factors and Organizational Resources on Workplace Violence, Burnout, and Health Outcomes in New Graduate Nurses: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 282-291.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020 (No. WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1). World Health Organization.



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

The relationship between health behaviors and educational institution
management of educational personnel at the Office of Roi - Et Primary
Educational Service Area 2

¹จิระศักดิ์ อุปพงษ์, ²ถนัด ยันต์ทอง

¹Jirasak Aupaphong, ²Thanat Yanthong

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมสุขภาพ 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมสุขภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ รองลงมา คือด้านโภชนาการ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : พฤติกรรมสุขภาพ, การบริหารสถานศึกษา, การบริหาร



Abstract

This research aimed to 1) Study the level of health behavior, 2) Study the level of school administration, and 3) Examine the relationship between health behavior and school administration among educational personnel under the Office of Roi -Et Primary Educational Service Area 2. The sample group in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1) The overall level of health behavior was high. When considering each aspect, the highest was health responsibility, followed by nutrition, and the lowest was spiritual growth. 2) The overall level of school administration was high. When considering each aspect, the highest was academic administration, followed by budget administration, and the lowest was personnel administration. 3) The relationship between health behavior and school administration among educational personnel under the Office of Roi- Et Primary Educational Service Area 2 showed a moderate positive correlation, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Health Behavior, School Administration, Administration

บทนำ

การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมในประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแนวคิดด้านการดูแลสุขภาพเชิงรุก หรือ “การสร้างสุขภาพ” แทนการรอแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย (Pender, 1987; นฤปดินทร์ วีรวัฒโนดม, 2562) โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนและสังคม หากบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสมจนเกิดการเจ็บป่วย ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำหน้าที่และกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

ทั้งนี้ ข้อมูลจากโครงการตรวจสุขภาพเชิงรุกของ สกสศ. พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีภาวะเสี่ยงต่อโรคร้ายแรง โดยส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการบริโภคและการดำเนินชีวิต (นฤปดินทร์ วีรวัฒโนดม, 2562) ขณะที่ข้อมูลของไทยรัฐออนไลน์ (2556) ระบุโรคที่พบบ่อยในอาชีพครู ได้แก่ โรคเครียด โรคอ้วน โรคนอนดึก โรคนอนไม่หลับ และโรคจากการยืนเป็นเวลานาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงบางด้านสุขภาพของกลุ่มวิชาชีพนี้อย่างชัดเจน ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพครูจึงมีความจำเป็นในหลายมิติ ได้แก่ การป้องกันการแพร่เชื้อโรคจากครูสู่นักเรียน การรองรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและ



โลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิต การสร้างคุณภาพการสอนที่ยั่งยืน รวมถึงการเป็นต้นแบบพฤติกรรมสุขภาพที่ดีแก่เด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน (จินตนา สรายุทธพิทักษ์, 2561) อีกทั้งการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลในระยะยาว และลดภาระของภาครัฐในอนาคต

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่างานศึกษาที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในทุกมิติยังมีไม่มาก ส่วนใหญ่เน้นไปที่มิติด้านการทำงาน ขณะที่คุณภาพชีวิตตามแนวคิดสากลควรครอบคลุมทั้งสุขภาพกายและจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม (สนุก สิ่งมาตราช, พิกุล มีมานะ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2560; สุภัชฌาน ศรีเอี่ยม และคณะ, 2562) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและสามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 9,877 คน



กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา งานวิจัยนี้ใช้ แบบสอบถามจำนวน 385 ฉบับ เป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งจัดทำในลักษณะ แบบสอบถามปลายปิด ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านโภชนาการ ด้านการออกกำลังกาย ด้านการจัดการความเครียด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ โดยให้ผู้ตอบประเมินความสำคัญในแต่ละข้อด้วย มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตามแนวคิด ของ Likert โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559) 5 = ปฏิบัติมากที่สุด, 4 = ปฏิบัติมาก, 3 = ปฏิบัติปานกลาง, 2 = ปฏิบัติน้อย, 1 = ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน (ในตะวัน กำหอม, 2559) 5 = บริหารมากที่สุด, 4 = บริหารมาก, 3 = บริหารปานกลาง, 2 = บริหารน้อย, 1 = บริหารน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถามฉบับร่างถูกส่งให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของถ้อยคำ โดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไป ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่อยู่ในกลุ่มวิจัย จำนวน 30 คน

2.3 ตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง (Cronbach, 1951 and Tavakol & Dennick, 2011 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 385 ชุด แจกให้แก่ประชากรที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมอธิบายวิธีการตอบ รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างชัดเจน



2. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม หากพบข้อบกพร่องจะดำเนินการแจกใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์

4. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วนำไปเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ
การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยเกณฑ์การแปลผล (ในตะวัน กำหอม, 2559) 4.50–5.00 = ปฏิบัติมากที่สุด, 3.50–4.49 = ปฏิบัติมาก, 2.50–3.49 = ปฏิบัติปานกลาง, 1.50–2.49 = ปฏิบัติน้อย, 1.00–1.49 = ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ของ Best (1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, 4.50–5.00 = บริหารมากที่สุด, 3.50–4.49 = บริหารมาก, 2.50–3.49 = บริหารปานกลาง, 1.50–2.49 = บริหารน้อย, 1.00–1.49 = บริหารน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมสุขภาพ กับ การบริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (Pearson, 1896; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยเกณฑ์การแปลความหมายคือ

สูงกว่า 0.90 = ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.71–0.90 = ความสัมพันธ์ระดับสูง

0.30–0.70 = ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 = ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

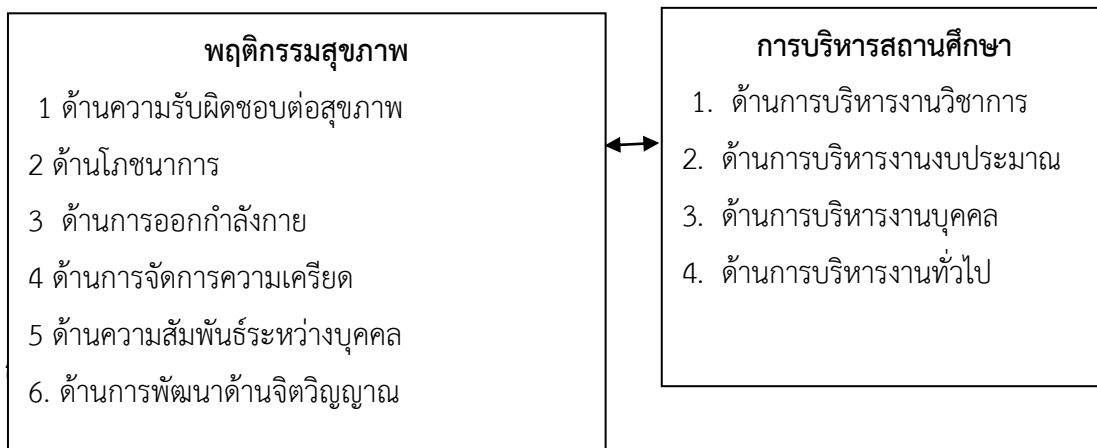
0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ผล (Field, 2013 and Pallant, 2020 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)



กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านโภชนาการ และด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ
2. การบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่เดียวกัน ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามด้วย ด้านการบริหารบุคคล และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ รองลงมา คือด้านโภชนาการ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาจิตวิญญาณตามลำดับ พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโภชนาการ และ



ด้านพัฒนาด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับต่ำสุดนั้น เมื่อเชื่อมโยงกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วราทิพย์ ธิบุตร (2559), จิรณช งามยิ่งยศ (2564), นฤปดินทร์ วีรวัฒโนดม (2562), และงานวิจัยอื่น ๆ อีกหลายฉบับที่ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพ การบริหารงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัยในระดับลึกได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมสุขภาพที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนความตระหนักรู้และความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปดินทร์ วีรวัฒโนดม (2562) ที่ระบุว่า พฤติกรรมสุขภาพของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต แม้จะพบว่า "ความเชื่ออำนาจควบคุมสุขภาพ" อยู่ในระดับต่ำ แต่พฤติกรรมสุขภาพของครูกลับอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า ครูจำนวนมากสามารถพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพได้แม้ไม่มีแรงผลักดันจากภายใน ซึ่งอาจเกิดจากการสนับสนุนขององค์กรหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง 2) ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพเป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงความใส่ใจต่อสุขภาพพื้นฐานของตนเอง การพบแพทย์เป็นประจำและรักษาความสะอาดเป็นพฤติกรรมสุขภาพขั้นพื้นฐานที่สามารถส่งเสริมต่อเนื่องได้ ซึ่งสะท้อนแนวทางคล้ายกับ งานของอุษาดันตพงษ์ และคณะ (2562) ที่เน้นการออกแบบโปรแกรมเพื่อปรับพฤติกรรมสุขภาพครู โดยใช้ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและครอบครัว 3) ด้านโภชนาการอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับแนวโน้มของการปรับพฤติกรรมรับประทานในยุคปัจจุบัน จากการที่บุคลากรให้ความสำคัญกับอาหารครบ 5 หมู่ และการบริโภคผักผลไม้เป็นประจำ สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีการตระหนักรู้ในเรื่องของโภชนาการ โดยเฉพาะกลุ่มวัยกลางคนซึ่งมีความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) งานของ จิรณช งามยิ่งยศ (2564) ยังพบว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสุขภาพของครูได้ 4) ด้านการพัฒนาด้านจิตวิญญาณเป็นอันดับสุดท้าย แสดงถึงข้อจำกัดในการดูแลสุขภาพจิตขั้นสูง การที่บุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อาจสะท้อนถึงความตึงเครียดในการทำงาน หรือภาระงานที่ส่งผลให้ละเลยกิจกรรมภายใน เช่น การเจริญสติ การให้อภัย หรือการตั้งเป้าหมายชีวิตอย่างมีความหมาย ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ โชครวีร์ อันถาวร (2561) ที่เสนอว่าการพัฒนาอย่างบูรณาการควรรวมด้านจิตวิญญาณเพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน เชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พฤติกรรมสุขภาพที่ดีสามารถส่งเสริมสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานของ จีรศักดิ์ เงินบุตรโคร (2564) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีพฤติกรรมสุขภาพดีมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสมรรถนะการบริหารได้ดีกว่า โดยเฉพาะในด้านวิชาการและบุคลากร

2. การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจด้านการศึกษาได้ดี โดยเฉพาะในบริบทของการ



ปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษา ซึ่งมีความซับซ้อนน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา แต่ก็ต้องอาศัยการบริหารจัดการอย่างมีระบบ 1) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว ภูกา (2562) และ จีรศักดิ์ เงินบุตรโคร (2564) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการได้รับการให้ความสำคัญสูงสุด และมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ทั้งในเรื่องของการนิเทศภายใน หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาเป็นหลัก 2) อันดับรองลงมา คือ การบริหารงานงบประมาณซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้จะมีความสำคัญ แต่การจัดสรรงบประมาณยังอาจมีข้อจำกัดทั้งในด้านทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารงบประมาณ แตกต่างจากบริบทในงานวิจัยของ โชคทวีร์ อ้นถาวร (2561) ที่กล่าวถึงความร่วมมือของชุมชนในการพัฒนาเชิงบูรณาการ ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณมีประสิทธิภาพมากกว่าในบริบทของสำนักงานเขต 3) ด้านที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับผลวิจัยของ โนรี ทรัพย์โสภณ (2559) ที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอาชีวะมีปัญหาในเรื่องของการวางแผนอัตรากำลัง การจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ และการมีส่วนร่วมของครู ทั้งยังใกล้เคียงกับผลของ วราทิพย์ ธิบุตร (2559) ที่แม้ประเมินอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังพบข้อจำกัดในการพัฒนาครู เช่น การฝึกอบรมหรือศึกษาต่อที่ยังไม่ทั่วถึงหรือสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ด้านสุขภาพของครู จากงานวิจัยของ จุไรพร โสภจรรย์ และคณะ (2561) และ อุษา ตันทพงษ์, นงพิมล นิมิตรอนันต์ และศศิธร รุจนเวช (2562) พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปวดหลัง ข้อเข่าเสื่อม หรือความเครียดจากการทำงาน เป็นปัจจัยแฝงที่อาจมีผลต่อคุณภาพการบริหารงานโดยรวม โดยเฉพาะในด้านบุคลากร การขาดการดูแลสุขภาพของครูอาจเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงส่งผลกระทบต่ออ้อมต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปดินทร์ วีรวัฒน์ (2562) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครู ควรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้าย คือด้านการบริหารงาน พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น ก็ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการที่



พบค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์สูงสุดที่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของดวงดาว ภูกา (2562) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงานนิเทศภายในและงานหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการวางแผน คิดวิเคราะห์ และควมมีพลังในการขับเคลื่อน การเรียนรู้ ซึ่งย่อมต้องอาศัยสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีของผู้บริหารและครู 2) ด้านการบริหารงานทั่วไปและบุคคล ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับรองลงมา สอดคล้องกับผลของ วราทิพย์ ธิบุตร (2559) และ โนรี ทรัพย์โสภณ (2559) ที่ระบุถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคล และงานทั่วไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งอาจตีความได้ว่าด้านนี้มีลักษณะเป็นงานเอกสาร การวางแผนการเงิน หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่อาจไม่ได้พึ่งพาพฤติกรรมสุขภาพโดยตรง แต่การมีสุขภาพที่ดีก็ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤบดินทร์ วีรวัฒนโนดม (2562) และ จิรณัฐ งามยิ่งยศ (2564) ซึ่งว่า ความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพและการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของครู และมีผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าพฤติกรรมสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และจากงานของ จุไรพร โสภากาจารย์ และคณะ (2561) พบว่าครูที่มีปัญหาสุขภาพ เช่น ปวดหลังจากการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าสุขภาพที่ไม่ดีอาจเป็นข้อจำกัดในการทำงาน ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการด้วย และยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ อุษาดันตพงษ์ และคณะ (2562) พบว่าความรอบรู้ด้านสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคม และสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของการวิจัยนี้ว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีเพื่อสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา อีกทั้ง งานของ จีรศักดิ์ เงินบุตรโคร (2564) และ โชคทวีร์ อันถาวร (2561) สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะและการมีส่วนร่วมของชุมชน มีผลต่อการบริหารที่ยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดที่ว่า สุขภาพที่ดีของบุคลากร คือหนึ่งในตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาด้านจิตวิญญาณอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 รณรงค์การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ
- 1.3 ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกันในเรื่องโภชนาการ
- 1.4 กระตุ้นการออกกำลังกายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนหรือปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาเช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกหรือความเกี่ยวข้องเชิงลึกที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายเขตพื้นที่การศึกษา หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงเปรียบเทียบและสามารถประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในวงกว้างขึ้น รวมถึงเพิ่มความน่าเชื่อถือและความทั่วไปของผลการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพสูงสุด รองลงมาคือโภชนาการ และการพัฒนาจิตวิญญาณตามลำดับ ขณะเดียวกันการบริหารสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมาก โดยเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก รองลงมาคืองบประมาณ และบุคคล ผลการวิเคราะห์ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมสุขภาพที่ดีส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านวิชาการและการบริหารทั่วไป งานวิจัยนี้จึงสร้างองค์ความรู้ใหม่ว่าการดูแลสุขภาพบุคลากรสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาโดยตรง

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2561). โปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนุช งามยิ่งยศ และคณะ. (2564). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสุขภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารเกื้อการุณย์, 28(1), 45-55.
- จิรศักดิ์ เงินบุตรโคตร.(2564). การพัฒนาสมรรถนะเชิงบูรณาการต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านโกรกสิงขร อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข
- จุไรพร โสภการีย์ และคณะ (2561)ความชุกและปัจจัยเสี่ยงของการปวดหลังส่วนล่างชนิดเฉียบพลันของพยาบาล ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์
- โชคทวีร์ อ้นถาวร (2561) รูปแบบการพัฒนาแบบบูรณาการเพื่อความเป็นเลิศของตำบลเขาหิน อำเภอบางปะกงจังหวัดฉะเชิงเทราหลักสูตรนักบริหารระดับสูง สาขาการจัดการการพัฒนา,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ดวงดาว ภูภา. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต . บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ไทยรัฐออนไลน์. 2556. "โลกไซเบอร์ของคนไทย." [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.thairath.co.th/content/newspaper/320226>. (12 กรกฎาคม 2556)

นฤปดิษฐ์ วีรวัฒน์, (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของครูในจังหวัดบุรีรัมย์, หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพศึกษาและพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โนริย์ ททรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.

วราทิพย์ ธิบุตร. (2559). การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. คั่นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2560). คุณภาพชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดยโสธร. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(2). 147-160.

สุภชัย ศรีเอี่ยม, อังคณา กรัณยาธิกุล, กนกวรรณ ปานสุขसार และสายนภา วงศ์วิศาล. (2562). รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และครูในเขตเทศบาล ตำบลโคกสูง จังหวัดสระแก้ว. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์ 13(3): 149-162.

อุษา ตันทพงษ์ และคณะ (2562). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าทีมกับประสิทธิภาพของทีมตามการรับรู้ของพยาบาลฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

อุษา ตันทพงษ์, นงพิมล นิมิตรอนันท์ และศศิธร รุจนเวช (2562) ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคข้อเข่าเสื่อมชนิดปฐมภูมิ ของครูในจังหวัดนครปฐม, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม

Pender, N.J. (1987) Health Promotion in Nursing Practice. Second Edition, Jones & Bartlett Learning, Burlington.



ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3

The essential needs for developing administrative competency of educational personnel under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

¹ ปนัดดา เรือนบุตร, ² ถนัด ยันต์ทอง

¹ Panadda Rueanbut, ² Thanat Yanthong

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹ eekee1980@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 3) ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะเชิงบริหาร, การบริหาร



Abstract

This study aimed to 1) examine the level of essential needs, 2) examine the level of administrative competency development, and 3) investigate the relationship between essential needs and the development of administrative competency among educational personnel under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included the mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1) The overall level of essential needs was at a relatively high level. When considering each aspect, the highest was the current and desired conditions, followed by the need for competency development, and the lowest was self-development and teamwork. 2) The overall level of administrative competency development was at a relatively high level. The highest aspect was achievement orientation, followed by ethics and professional ethics, and the lowest was self-development. 3) The relationship between essential needs and the development of administrative competency of educational personnel under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 showed a positive correlation at a moderate level, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Essential needs, Administrative competency, Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้ก้าวหน้า โดยมีบทบาทในการสร้างความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้เน้นย้ำถึงการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ทันกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยได้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยอิงตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2562 ผ่านราชกิจจานุเบกษา และมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายเชิงนโยบายสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ



และสังคมแห่งชาติ, 2561) ยิ่งไปกว่านั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 ยังย้ำถึงการพัฒนาคุณภาพประชากรอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูป การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ท่ามกลางบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และ ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทอย่างทั่วถึง การกำหนดให้การศึกษาระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาภาคบังคับ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนที่มี ข้อยกจำกัดสามารถเรียนต่อจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นได้ อีกทั้งยังเน้นการปลูกฝังทั้งความรู้ทางวิชาการและ ทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจ เพื่อวางพื้นฐานที่มั่นคงในการศึกษาต่อและการประกอบ อาชีพในอนาคต

จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และ สมรรถนะในการบริหารที่ครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริการที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ในยุค ศตวรรษที่ 21 ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์กรและผู้เรียน สมรรถนะจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารแบบมีอาชีพที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง (วิระวัฒน์ สารบัญญัติ, 2563) การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชน โดยประเทศที่มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงมักมีเสถียรภาพทางการเมือง สังคม และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งครูในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ ก็มีบทบาทสำคัญไม่น้อยกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะสมรรถนะของครูซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของครูไว้ 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ครูทุกคนต้องมี และ สมรรถนะเฉพาะสายงานที่ตอบโจทย์ในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับความสามารถด้าน ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ (วิมลรัตน์ ศรีสำอองค์, 2558)

การพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละกลุ่มสาระจึงต้องเน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาให้ผู้เรียนสามารถ พึ่งพาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะครูสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็น ภาษาสากล จำเป็นต้องมีทักษะที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์จริง (สมนึก ภัททิยธนี, 2555) นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง "ความต้องการจำเป็น" ก็ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสิ่ง



ที่ควรจะเป็น (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ที่แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายจนถึงการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน จากบริบททั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาความต้องการจำเป็นและการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนสามารถดำเนินการกิจทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงนโยบายของประเทศได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 10,021 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอุปสงค์ทางการศึกษา ด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

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

6	หมายถึง	“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
5	หมายถึง	“เห็นด้วย”
4	หมายถึง	“ค่อนข้างเห็นด้วย”
3	หมายถึง	“ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
2	หมายถึง	“ไม่เห็นด้วย”
1	หมายถึง	“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .873

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้



1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

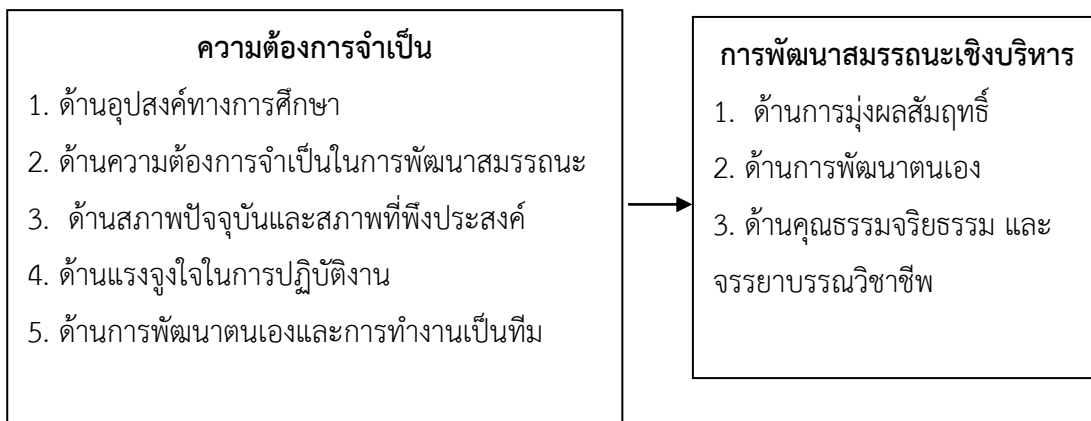
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ
2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับ สุดท้ายคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ



อภิปรายผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 เมื่อแยกรายด้าน 1) ด้านอุปสงค์ทางการศึกษา บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ซึ่งสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและแนวโน้มจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วินัส ภักดิ์ธินรา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ จำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน:ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ คิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหาของ นักศึกษาครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจของครู เพื่อตอบสนองต่อบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 2) ด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ความต้องการในการอบรมเรื่องเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นลำดับแรก แสดงถึงแนวโน้มที่ครูต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ที่ระบุว่า "การพัฒนาสมรรถนะครู" ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเร่งพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การต้องการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการมีทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอ แสดงถึงข้อจำกัดด้านกายภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดย ณัฐจิรา ลาสงยาง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ยืนยันว่าความพร้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร 4) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานและมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงพลังขับเคลื่อนภายในของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนหลักการของภาวะผู้นำพลังร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตธี เนืองศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของ



ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ผลสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง และการทำงานร่วมกับทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสพผลสำเร็จในการกิจทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของ สายชล มัตตะปะโท (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในขณะที่ งานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) ชี้ให้เห็นว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องการการพัฒนาในด้าน Core และ Functional Competencies อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยปัจจุบันสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียน ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ ศุภมาส ชุมแก้ว (2561) ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านการประเมินของครู เช่น การเลือกวิธีการประเมิน การใช้ผลการประเมิน ซึ่งแม้จะไม่ได้ปรากฏอย่างชัดเจนในงานวิจัยปัจจุบัน แต่ก็ประเด็นที่ควรนำมาเชื่อมโยงกับความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ครูระบุว่าเป็นความต้องการในระดับท้ายนอกจากนี้ งานวิจัยของ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ยังเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของครูที่ต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความยุติธรรม เอื้ออำนวย และโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านแรงจูงใจ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน

2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับจากการจัดลำดับความสามารถเชิงบริหารในลักษณะนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ สารบรรณ (2564) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ครูในโรงเรียนบ้านขุนประเทศ เขตหนองแขม มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุดในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และน้อยที่สุดในด้านการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่บุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มากกว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ในขณะที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการจัดอันดับรองลงมา อาจตีความได้ว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงานด้านการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ที่ระบุว่า



“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ เป็นด้านที่ได้รับความต้องการในการพัฒนาอย่างสูงในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้รับคะแนนต่ำที่สุดในงานวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่า ยังมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้ใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งแนวโน้มนี้ ตรงกับงานของศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและหาแนวทางการพัฒนาตนเองของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40 ที่พบว่า แม้ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและนวัตกรรม แต่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายยังถือเป็นด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงอุปสรรคด้านเวลา ทรัพยากร หรือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การที่ “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ได้รับคะแนนสูงสุด ยังสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้จากงานวิจัยของ ธนวิษณุ แก่นท้าว(2560) เรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่เน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ ระบบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป โดยใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ประกอบกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารองค์กรการศึกษาอย่างชัดเจน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับ สุดท้ายคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความต้องการพัฒนาในด้านใดมาก ความสามารถในการบริหารในด้านนั้นก็มีแนวโน้มจะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland และหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระบบราชการไทย ที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพจากความต้องการแท้จริง ของแต่ละบุคคลหรือองค์กร เมื่อพิจารณา คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กรอย่างแท้จริง จะสามารถผลักดันการบริหารวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่เน้นเพียงการพัฒนาตนเองหรือการรักษาจริยธรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิษณุ แก่นท้าว (2560) ที่ระบุว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีผลอย่างมี



นัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ วีระวัฒน์ สารบรรณ (2564) ยังพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความต้องการอันดับแรกของครูระดับประถมศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีแนวทางบริหารที่ชัดเจนในยุคที่บริบทการศึกษาต้องแข่งขันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ด้าน การพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในอันดับที่สอง เป็นเรื่องที่ครูและผู้บริหารในหลายงานวิจัยให้ความสำคัญ เช่น ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) และ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) พบว่า ความสามารถในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ด้านสุดท้ายคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แม้จะมีค่าสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าแม้จะไม่ใช่อันดับนำในการพัฒนา แต่ก็ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนรอบข้าง ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยของ สายชล มัตตะปะโท (2564) และ ณัฐธิภา ลาสงยาง (2564) ที่เน้นคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม งานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทาง Core และ Functional Competency อย่างมีลำดับขั้น และไม่พบความต้องการเร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ต่ำกว่า 0.30) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่พบความสัมพันธ์ในระดับ “ปานกลาง” ไม่ใช่ระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรการเรียนรู้ให้ทันสมัย
- 1.2 ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยี
- 1.3 สร้างระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เข้าใจว่าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ และในระดับใด
- 2.2 พัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เพื่อสร้างแนวทางหรือโมเดลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ



องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพป.เชียงใหม่ เขต 3 มีความต้องการจำเป็นและการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับความสำคัญสูงสุด การพัฒนาตนเองยังคงเป็นจุดที่ต้องส่งเสริมเพิ่มเติม ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยสะท้อนถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสมรรถนะในยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/archives/255396>
- กันตธี เนืองศรี (2563) การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2561). “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580”. <http://www.ratchakitcha.soc>.
- ณัฐธิภา ลาสงยาง (2564) ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ธนวิษณุ แก่นท้าว. (2560). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 3(2), 89–100.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- วิมลรัตน์ ศรีสำอองศ์. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. สาขาบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วินัส ภัคตินรา. (2565). ความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน: ทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์, ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ, ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของนักศึกษาครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(3), 1013-1030.
- วีระวัฒน์ สารบรรณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.
- ศรียรรณ แก้วทองดี. (2561). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต บึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ศุภมาส ชุมแก้ว (2561)สมรรถนะการสอนออนไลน์,ของครู: มุมมองความท้าทายในสถานการณ์,การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมนึก ภัททิยธนี. (2555). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สายชล มัตถะปะโท (2564) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.นักศึกษานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อัญชลี สุขในสิทธิ์ และ อนุพันธ์ คำปัน (2560) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(20), หน้า342-354
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)
The Development of Teachers' Academic Competencies
at Wat Banchung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด

Pakphum Thonglard

โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)

Wat Banchung (Isara Wittaya) School

E-mail: pakphumthonglad@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยเนื้อหาถูกแบ่งออกเป็นสองส่วนสำคัญ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและสมรรถนะ โดยกล่าวถึงทั้งทฤษฎีการบริหารและทฤษฎีสมรรถนะ พร้อมทั้งอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูในสามด้านหลัก ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ และการแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ ส่วนที่สอง มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะทางวิชาการกับปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัย ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหาร การศึกษา การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัย แนวทางการยกระดับครูทั้งในภาพรวมและกลุ่มครูที่ได้รับการพัฒนาเชิงลึก ตลอดจนองค์ความรู้และข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา หรือใช้เป็นฐานต่อยอดในการทำวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: สมรรถนะทางวิชาการของครู, ทฤษฎีการบริหาร, ปัจจัยเชิงสาเหตุ

Abstract

This article aimed to enhance understanding among educational personnel and stakeholders regarding teachers' academic competence. The content was divided into two main sections. The first section presented concepts and theories related to administration and competence, including administrative theory and competence theory. It also explained teachers' academic competence in three dimensions:



teamwork in academic work, self-development for academic quality, and the pursuit and application of academic knowledge. The second section focused on analyzing causal factors influencing teachers' academic competence, which were categorized into three groups: network factors, organizational factors, and individual factors. The relationship between academic competence and these causal factors was established as a conceptual framework for research on models of academic competence development for teachers. The findings were expected to generate new knowledge in educational administration, innovations derived from research, and guidelines for improving teachers both collectively and in targeted groups. Furthermore, the knowledge and research outcomes could be utilized to inform educational administration policies or serve as a foundation for future studies.

Keywords: Teachers' Academic Competence, Administrative Theory, Causal Factors

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 21) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบ โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland และ David C (1973, p. 57) ที่อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าผู้อื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยมีรากฐานจากแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่สะท้อนต่อสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 21) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอน แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักมี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงานมี 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

McClelland (1953, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะสะท้อนถึงความสามารถภายในบุคคลที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน โดยครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถประยุกต์ใช้หลักการและวิชาที่ตนมีเพื่อสร้างประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความรู้และทักษะในยุคปัจจุบัน

สมรรถนะทางวิชาการถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพที่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก (กัลญญ เพชรภรณ์, 2555, หน้า 2) อย่างไรก็ตาม ระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูอาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยเฉพาะปัจจัยด้านเครือข่าย เช่น การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการ การได้รับประสบการณ์และสิ่งสนับสนุนจากเครือข่าย บรรยายทางวิชาการในโรงเรียน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จึงเห็นความจำเป็นในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยการกำหนดรูปแบบการพัฒนาจะต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางการจัดการกับปัจจัยเหล่านั้น เพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการของครูให้มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง ที่เป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

กรอบแนวคิด

ตัวแปรตาม

สมรรถนะทางวิชาการของครู

1. การทำงานร่วมกันเป็นทีมในงานวิชาการ
2. การพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ
3. การแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านเครือข่าย

1. การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการ
2. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเครือข่าย
3. สิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ
4. บรรยายทางวิชาการในโรงเรียน



ปัจจัยด้านองค์กร

1. นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. ระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน
3. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
4. วัฒนธรรมองค์กรทางวิชาการ

ปัจจัยด้านบุคคล

1. ความรู้และทักษะ
2. แรงจูงใจ
3. จริยธรรมและความรับผิดชอบ
4. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. POSDCoRB แนวคิดของ Gulick และ Urwick (1973) เน้นการบริหารองค์กรผ่าน 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้าง การจัดทีมงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ โรงเรียนวัดบ้านซึ้งสามารถนำหลักการนี้มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เช่น การวางแผนพัฒนาครู การจัดโครงสร้างฝ่ายวิชาการ และการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. วงจรคุณภาพ PDCA Deming (1986) เสนอวงจรคุณภาพ Plan-Do-Check-Act ซึ่งช่วยให้การทำงานมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนวัดบ้านซึ้งสามารถใช้ PDCA ในการพัฒนาครู เช่น การวางแผนอบรมครู การดำเนินการจริง การตรวจสอบผล และการปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

3. การจัดการทรัพยากร 4Ms Drucker (1970) เน้นการใช้ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนวัดบ้านซึ้งควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และสร้างระบบการจัดการที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครูมีรากฐานจากงานของ McClelland (1973, p. 57) ที่ได้อธิบายว่าสมรรถนะประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน นักวิชาการรุ่นต่อมาได้ขยายความหมายและจำแนกสมรรถนะออกไปในหลายมิติ แต่แนวคิดดั้งเดิมของ McClelland ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาและพัฒนา โดยเฉพาะในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการและนักวิชาการ เช่น สุกัญญา รัตมัยธรรมโชติ (2548, หน้า 4) และอารณ์ ภูวพิทยาพันธ์ (2548, หน้า 22-23) ได้เสนอการจำแนกสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นสมรรถนะทางวิชาการของครูที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ



แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ McClelland (อ้างใน กานต์ อัมพานนท์, 2558, หน้า 3) ที่ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น ความรู้ด้านการสอนและการประเมินผล, สมรรถนะด้านหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะที่แตกต่างไปตามบทบาท เช่น เทคนิคการสอน และสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) ซึ่งเป็นทักษะของผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม เช่น การวางแผนและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Gary Hamel และ C.K. Prahalad (1994, อ้างใน อภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2548, หน้า 22-23) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Core Competencies ในหนังสือ Competency Dictionary โดยชี้ให้เห็นว่าความสามารถหลักเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการนำไปใช้ทั้งในองค์กรเอกชนและภาครัฐในประเทศไทย และถือเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ในการบริหารงาน ขณะที่ Mohanta (2018, p. 20) ได้เสนอการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านพฤติกรรม สมรรถนะตามเกณฑ์ และสมรรถนะด้านความสามารถพิเศษ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว บทความนี้จึงชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะทางวิชาการของครูที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจัง ได้แก่ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ทั้งนี้คุณภาพการศึกษาในภาพรวมขึ้นอยู่กับระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูโดยตรง ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะทางวิชาการของครูอาจสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล การศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจว่าปัจจัยใดมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และสามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาการที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

สรุปผลของการวิจัย

บทความนี้ได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยอาศัยแนวทางจากศาสตร์การบริหารการศึกษาและจิตพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งทำให้สามารถกำหนดสมรรถนะทางวิชาการของครูที่สำคัญได้ 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ และการแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ ทั้งสามด้านนี้ถือเป็น ตัวแปรตาม ที่สะท้อนคุณภาพและความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ในขณะเดียวกัน ได้มีการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระ ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ ปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย



การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการ การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย สิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และวัฒนธรรมองค์กรทางวิชาการ และปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความรู้และทักษะ แรงจูงใจ จริยธรรม และความรับผิดชอบ และความสามารถในการพัฒนาตนเอง การนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงทั้งความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครูและปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้ โดยสรุปอย่างกระชับ เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวม ก่อนที่จะนำไปสู่การกำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย และการตั้งสมมุติฐานสำหรับการศึกษาในอนาคต

กรอบแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเครือข่าย องค์กร และบุคคล ล้วนมีบทบาทสำคัญในการอธิบายและส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งเมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลญู เพชรภรณ์.(2555).การศึกษาอัตมโนทัศน์หลายมิติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของแบรคเคน, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ.(2548).แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.(2553).คู่มือประเมิน สมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์.(2549).Competency Dictionary.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร:เอชอาร์เซ็นเตอร์
- Deming, W. E. (1986). Out of the crisis. Cambridge, MA: Center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology.
- Drucker,P.F.(1970).The Effective Executive.London:Pan Books.
- Gulick, L. and Urwick, L.(1973).Papers on the Science of Administration. Institute of Public Administration, New York.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClelland, David C.(1973).Test for Competence, Rather than Intelligence. American Psychologists. v. 17(7) (p.57).
- Mohanta, G.C. (n.d.).(2018).Competency-meaning, characteristics and types. Retrieved April. from <https://www.slideshare.net/GaurangaMohanta/competency-meanincharacteristics-andtypesgcm>.



แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา)
Guidelines for Developing Academic Effectiveness of Teachers at
Wat Ban Chung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด

Pakphum Thonglard

โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)

Wat Banchung (Isara Wittaya) School

E-mail: pakphumthonglad@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับประสิทธิผลทางวิชาการของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดด้านการบริหารการศึกษากับการพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งครอบคลุมแนวคิดการบริหารที่สำคัญ ตลอดจนการอธิบายความหมายและมิติของประสิทธิผลทางวิชาการของครู ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของครู โดยจัดเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามกับประสิทธิผลทางวิชาการสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อใช้ในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ผลการศึกษาจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนานวัตกรรม และแนวทางการยกระดับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในภาพรวมและกลุ่มครูที่ได้รับการพัฒนาโดยตรง นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้ยังสามารถใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา รวมถึงการต่อยอดงานวิจัยในอนาคต เพื่อสร้างระบบการพัฒนาครูที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, ประสิทธิผลทางวิชาการของครู, ปัจจัยเชิงสาเหตุ

Abstract

This article aimed to enhance the understanding of educational personnel and stakeholders regarding the improvement of teachers' academic effectiveness. The content was divided into two main parts. The first part addressed concepts of educational administration and personnel development, covering essential administrative theories as well as the meaning and dimensions of teachers' academic effectiveness. The second part examined causal factors influencing teachers' academic



effectiveness, categorized into three groups: network factors, organizational factors, and individual factors. The interrelationship between these causal factors and academic effectiveness was formulated as a conceptual framework for research, which was employed to design models for improving teachers' effectiveness. The findings generated new knowledge in educational administration, innovations derived from research, and practical guidelines for enhancing target groups, both collectively and specifically for teachers who had undergone development. Furthermore, the knowledge obtained could be utilized as a foundation for educational policy formulation and for future research, thereby contributing to sustainable teacher development aligned with international standards.

Keywords: Educational Administration, Teachers' Academic Effectiveness, Causal Factors

บทนำ

ปัจจุบันพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังอยู่ในระดับต่ำ และมีแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล หลายรายงานชี้ให้เห็นว่านักเรียนไทยทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยในหลายวิชาลดลงจากการประเมินครั้งก่อน และยังไม่สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีระยุทธ ชาคะกาญจน์, 2560, หน้า 52) ขณะเดียวกัน รายงานของ International Institute for Management Development (IMD) ก็สะท้อนให้เห็นว่าศักยภาพด้านการศึกษาของประเทศไทยยังด้อยกว่าหลายประเทศ แม้จะเป็นประเทศในภูมิภาคเดียวกันก็ตาม

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนในเขตปริณทลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน เหตุผลสำคัญคือเพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงานในอนาคต อีกทั้งยังช่วยให้สถานศึกษาในเขตปริณทลสามารถส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 47)

ดังนั้น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษคือ ประสิทธิภาพทางวิชาการของครู ซึ่งหมายถึงความสามารถของครูในการใช้ความรู้ ทักษะ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี สนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านบุคลิกภาพของผู้เรียน รวมถึงปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์



และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (Stronge, 2018, p.17) ทั้งนี้ ระดับประสิทธิผลของครูอาจได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งภายในและภายนอก เช่น ผู้บริหาร สถานศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลของครูเอง

การส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิผลทางวิชาการสูงขึ้นจึงจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ รูปแบบการพัฒนา และการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยเฉพาะในกลุ่มครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการของครู เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถจัดการกับปัจจัยเชิงสาเหตุ และนำไปสู่การพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดทางการบริหารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลทางวิชาการของครู และส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)

กรอบแนวคิด

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลทางวิชาการของครู

1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ
3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
3. นโยบายการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1. วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา
2. ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ
3. การส่งเสริมกิจกรรมและการแข่งขันทางวิชาการ



ปัจจัยด้านบุคคล

1. ความรู้และทักษะในงานวิชาการ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ
3. ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการทำงานวิชาการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทางการบริหาร การบริหารการศึกษาในประเทศไทยมีการนำแนวคิดจากนักวิชาการและนักบริหารมาใช้หลากหลายแนวทาง โดยแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้บ่อย ได้แก่

แนวคิดกระบวนการบริหาร (POSDCoRB) Gulick และ Urwick (1937, อ้างถึงใน ฐานิศร กาบบัวศรี, 2562, หน้า 18-20) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารในหนังสือ Paper on the Science of Administration โดยสรุปหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์กร (Organizing), การบริหารบุคลากร (Staffing), การอำนวยความสะดวก (Directing), การประสานงาน (Coordinating), การรายงานผล (Reporting) และการบริหารงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งถือเป็นกรอบสำคัญในการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ

แนวคิดวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) Deming (1986, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 26-27) ได้นำแนวคิดวงจรการควบคุมคุณภาพของ Shewhart (1939) มาพัฒนาเป็นวงจร PDCA ได้แก่ การวางแผน (Plan), การปฏิบัติ (Do), การตรวจสอบ (Check), และการปรับปรุงแก้ไข (Act) แนวคิดนี้เน้นการทำงานอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงคุณภาพในทุกขั้นตอน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทรัพยากรทางการบริหาร (4M) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 14) อธิบายว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man), เงินทุน (Money), วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการบริหารจัดการ (Management/Method) โดยการใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุป แนวคิดทั้งสามสะท้อนมุมมองที่แตกต่างกันในการบริหาร ได้แก่ การจัดการกระบวนการ (POSDCoRB), การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PDCA) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (4M) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลทางวิชาการของครู แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลทางวิชาการของครูมีรากฐานจากงานของ Shulman (1986, pp.4-14) ที่เสนอกรอบแนวคิด Pedagogical Content Knowledge (PCK) ซึ่งเน้นการบูรณาการระหว่างความรู้ด้านเนื้อหาและวิธีการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ต่อมา Archambault และ Barnett (2011, pp.1656-1662) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบการสอนที่เหมาะสมในการถ่ายทอดองค์ความรู้



Mishra และ Koehler (2006, pp.1023-1035) ได้ต่อยอดแนวคิด PCK โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ามา จนเกิดเป็นกรอบแนวคิด Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge: CK), ความรู้ด้านการสอน (Pedagogical Knowledge: PK) และความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge: TK) (Koehler & Mishra, 2009, pp.60-70) ครูที่มีประสิทธิภาพทางวิชาการในยุคปัจจุบันจึงต้องสามารถเลือกและบูรณาการเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวิธีการสอน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างแท้จริง ประสิทธิภาพทางวิชาการของครู เป็นความสามารถของครูในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีประสิทธิภาพทางวิชาการจะสามารถวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดการห้องเรียนได้อย่างดี และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพทางวิชาการของครู ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้งและถูกต้อง การวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดการห้องเรียนที่ดี และการวัดและประเมินผลที่แม่นยำครูที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการพัฒนานักเรียนได้

สรุปผลของการวิจัย

บทความนี้มุ่งนำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสสระวิทยา) โดยอาศัยแนวทางจากศาสตร์การบริหารการศึกษา และจิตพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพทางวิชาการของครูได้ 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังได้กำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางวิชาการของครูออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และนโยบายการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยด้านสถานศึกษาประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และการส่งเสริมกิจกรรมและการแข่งขันทางวิชาการ และปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความรู้และทักษะในงานวิชาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการทำงานวิชาการ แต่ละกลุ่มปัจจัยได้ถูกคัดเลือกและนำเสนอผ่านวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางวิชาการของครูวิชาการของครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ



เอกสารอ้างอิง

- ฐานิสรา กาบบัวศรี. (2562). การประยุกต์แนวคิดการบริหาร POSDCoRB ในการบริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2545). การจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). รายงานการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในเขต
ปริมณฑล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2560). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). การบริหารคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Archambault, L., & Barnett, J. (2011). Revisiting technological pedagogical content
knowledge: Exploring the TPACK framework. *Computers & Education*, 55(4),
1656–1662
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge: MIT Press
- Gulick, L. and Urwick, L. (1973). *Papers on the Science of Administration*. Institute of
Public Administration, New York.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge
(TPACK)? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60–70
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A
framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054
- Paul, R. (1997). *Managing organizational change*. London: Routledge
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching.
Educational Researcher, 15(2), 4–14
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers*. Alexandria, VA: ASCD



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม
Guidelines for Developing Digital Competencies of Teachers at
Wat Samaram School

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด

Ammarin Nuaroey-et

โรงเรียนวัดสัมมาราม

Wat Samaram School

E-mail: ballhot30@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมารามและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนวัดสัมมาราม จำนวน 14 คน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และทัศนคติดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ครูสามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่สนับสนุนสมรรถนะดิจิทัลของครูสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัลและการสนับสนุนจากผู้บริหาร (2) ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่อมั่นในศักยภาพด้านดิจิทัล การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และ (3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมดิจิทัล และความพร้อมของทรัพยากรดิจิทัล ดังนั้น แนวทางการพัฒนาจึงมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของครูทั้ง 3 ด้าน กับปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม โดยผลการวิจัยจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบ ครอบคลุมทั้งระดับนโยบาย ระดับสถานศึกษา และระดับบุคคล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, สมรรถนะดิจิทัลของครู



Abstract

This article aimed to study the causal factors of digital competence among teachers at Wat Sammararam School and to explore guidelines for developing teachers' digital competence so that they could use digital technology effectively. The population and sample consisted of 14 teachers at Wat Sammararam School. From the study of documents and related research, it was found that teachers' digital competence comprised three essential components: digital knowledge, digital skills, and digital attitudes, which served as fundamental factors enabling teachers to use digital tools in teaching and learning effectively. In addition, the study revealed that the causal factors supporting teachers' digital competence could be divided into three groups: (1) administrative factors, including digital leadership and administrative support; (2) teacher-related factors, including achievement motivation, positive attitudes toward self-development, confidence in digital capability, acceptance of change, and creative use of technology; and (3) school-related factors, including an atmosphere conducive to digital innovation and readiness of digital resources. There fore, the development guidelines focused on linking the three components of teachers' digital competence with the three groups of causal factors in order to analyze their relationships and impacts on the development of teachers' digital competence at Wat Sammararam School. The findings led to the formulation of systematic development guidelines covering policy level, school level, and individual level, with the aim of enhancing teachers' capacity to use digital technology effectively in teaching and learning, thereby driving Thai education toward sustainability in the digital economy in a concrete and efficient manner.

Keywords: Teacher Development, Digital Competence of Teachers

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของการดำรงชีวิต ครูในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competence) เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม (European Commission, 2019; OECD, 2023) การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การประเมินผลที่หลากหลาย และการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ



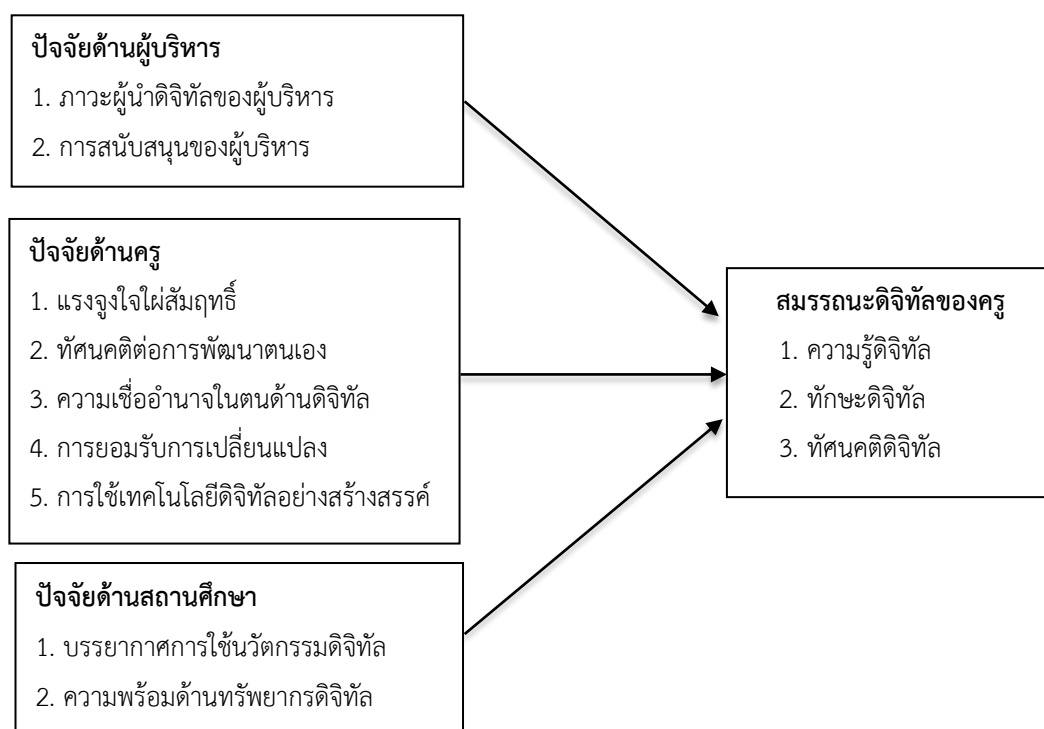
Leonardo Gallego Joya (2025) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล และสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency: DC) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีจริยธรรมในบริบทของการเรียนการสอน (Krukob.com, 2024) นอกจากนี้ กรอบแนวทางการประเมินระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency: DC) ยังเน้นย้ำเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และความปลอดภัยทางดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เตรียมความพร้อมให้ครูสามารถเป็นผู้นำการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม

กรอบแนวคิดของการวิจัย





แนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล

ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัล

นักวิชาการและองค์กรทางการศึกษาหลายแห่ง เช่น Ferrari (2012) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะดิจิทัลคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลในหลากหลายบริบทอย่างเหมาะสม ขณะที่ Spante et al (2018) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลในบริบทการศึกษา โดยเน้นว่า “สมรรถนะดิจิทัล” เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิคและแนวปฏิบัติทางสังคม ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร การสร้างเนื้อหา การแก้ปัญหา และการรักษาความปลอดภัยในโลกดิจิทัล และ UNESCO (2018) กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ในส่วนของบริบทของประเทศไทย วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2564) ให้ความหมายของ สมรรถนะดิจิทัลว่าหมายถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีจริยธรรม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2567) ได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะด้านดิจิทัล” ว่าเป็นความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ครอบคลุมถึงการทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ และการสร้างเนื้อหา

สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) จึงเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังคมแห่งข้อมูลและนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เน้นย้ำว่าสมรรถนะดิจิทัลเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 (OECD, 2019) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในหลายด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการศึกษา สมรรถนะดิจิทัลช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบยั่งยืน โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยี
- 2) ด้านการทำงาน ทักษะดิจิทัลช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน โดยเฉพาะในยุคที่ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทมากขึ้น บุคคลที่มีสมรรถนะดิจิทัลจึงสามารถปรับตัวและพัฒนาอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) ด้านการดำเนินชีวิต สมรรถนะดิจิทัลมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในสังคมดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย โดยพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น และมีส่วนร่วมในสังคมออนไลน์อย่างรับผิดชอบ



4) ด้านการพัฒนาประเทศชาติ สมรรถนะดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล และสร้างสังคมแห่งนวัตกรรม ประเทศที่ประชาชนมีทักษะดิจิทัลสูงจะสามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีจริยธรรม ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนรู้ การทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล โดยสมรรถนะดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบุคลากร และส่งเสริมการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ สมรรถนะดิจิทัลยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในยุคแห่งข้อมูลและนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ เช่น แมคเคลแลนด์ (McClelland (1975) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “สมรรถนะ” (Competency) โดยเน้นว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ส่วนที่มองเห็นได้เป็นองค์ประกอบที่สามารถสังเกตและวัดผลได้โดยตรง เช่น ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน 2) ส่วนที่ซ่อนอยู่เป็นองค์ประกอบที่อยู่ใต้พื้นผิว ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในการทำงาน เช่น แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และค่านิยมและทัศนคติ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล ประกอบด้วยหลายด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) ความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ 2) การใช้เครื่องมือดิจิทัล (Digital Skill หรือ ICT Skill): ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน การเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหา 3) การสื่อสารและการผลิตเนื้อหาดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ 4) การประเมินข้อมูลดิจิทัลอย่างรอบคอบ และ 5) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยเคารพสิทธิของผู้อื่นและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ คือการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อพัฒนางาน ทักษะ คือความชำนาญจากการฝึกฝน และทัศนคติ คือคุณลักษณะและพฤติกรรมส่วนบุคคล

สมรรถนะดิจิทัลของครู

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ (กษพร มั่งประเสริฐ, สิทธิพร ประวัติดรุ้งเรือง และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ, 2564) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ครูไม่สามารถยึดติดกับบทบาทแบบเดิมได้อีกต่อไป หากแต่ต้องสวมบทบาทใหม่ที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคปัจจุบัน โดยบทบาทสำคัญที่ครูควรมี ได้แก่ บทบาทของ “ผู้นำเชื่อถือ” ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้



แนะนำแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ เพื่อป้องกันผู้เรียนจากการบริโภคข้อมูลที่ผิดพลาด โดยเฉพาะในยุคที่ข้อมูลมีความหลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย ครูจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในการคัดกรองและแนะนำแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำชุมชน หรือแหล่งวิชาการที่ได้รับการยอมรับ

นอกจากนี้ ครูยังควรมีบทบาทเป็น “นักประดิษฐ์” ที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และปลอดภัย เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของผู้เรียน โดยสื่อที่ผลิตควรมีความหลากหลายและสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก รวมถึงสามารถนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัด อีกทั้งครูยังต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” โดยจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน ทั้งในด้านเพศ วุฒิภาวะ และสถานะทางสังคม ครูควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบผ่านการสำรวจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลดีต่อการศึกษายุคใหม่ (Redecker, 2017) อีกบทบาทหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้คือ “นักพัฒนา” ซึ่งหมายถึงการที่ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ด้วยเหตุนี้ ครูในฐานะผู้นำทางการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง โดยสมรรถนะดิจิทัลของครู คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีคุณภาพ และปลอดภัย ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ครูควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทการศึกษา เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ความปลอดภัยไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และจริยธรรมทางดิจิทัล รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) ด้านทักษะ (Skills) ครูควรสามารถใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ (LMS) สร้างสื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก หรือแบบฝึกหัดออนไลน์ และวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และ 3) ด้านทัศนคติ (Attitude) ครูควรเปิดรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน นอกจากนี้ ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง (2565) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในยุคดิจิทัลไว้ 6 ประการ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลข้างต้น ได้แก่ 1) การบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล 2) การแสวงหาและนำข้อมูลมาใช้งาน 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 4) การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม 5) การติดต่อสื่อสารและประสานงาน และ 6) การมีจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัล



สรุปได้ว่า ครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ และควรมีบทบาทหลากหลาย เช่น ผู้นำเชื่อถือ นักประดิษฐ์ ผู้อำนวยการความสะดวก และนักพัฒนา เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การบูรณาการข้อมูล การสร้างนวัตกรรม และการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัลของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสถานศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือดิจิทัล และการสร้างแรงจูงใจในการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ (ชุดิรัตน์ กาญจนชัย, 2562) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารในมิติต่าง ๆ เช่น มิติทางอารมณ์ การให้กำลังใจและยอมรับความพยายามของครู มิติด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน และมิติด้านทรัพยากร เช่น การจัดหาอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรสนับสนุน ล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จุเดือน พันธมนาวิน, 2546 : 114–146)

2. ปัจจัยด้านครู เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ผลักดันให้ครูมุ่งมั่นแสวงหาความสำเร็จในการพัฒนาทักษะดิจิทัล แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหรือความท้าทายต่าง ๆ ความมุ่งมั่นและความอดทนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 2) ทัศนคติต่อการพัฒนาดตนเอง ครูที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของเทคโนโลยี ย่อมมีแนวโน้มในการปรับตัวได้ดี ส่งผลให้สามารถเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 3) ความเชื่ออำนาจในตนด้านดิจิทัล เป็นความมั่นใจของครูว่าตนเองสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลสำเร็จได้ ความเชื่อนี้ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจ การลงมือทำ และการกล้าใช้เครื่องมือดิจิทัลในห้องเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีสมรรถนะดิจิทัลที่แท้จริง 4) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการภายในที่เริ่มจากการรับรู้ไปสู่การยอมรับ และนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในบริบทการเรียนรู การเปิดใจต่อสิ่งใหม่จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของครูในการบูรณาการองค์



ความรู้จากหลากหลายสาขา เพื่อสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมและสื่อดิจิทัล ที่มีคุณค่าไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงสมรรถนะดิจิทัลของครูในระดับสูง (McClelland & Winter, 1971; สราวุธ วรเวก, 2563 และปณภัท ตุลยะเสถียร, 2550)

3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) บรรยากาศการใช้วัตกรรมการดิจิทัล เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมภายในสถานศึกษา เช่น การใช้เครื่องมือซอฟต์แวร์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาทักษะของครู (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2563) 2) ความพร้อมด้านทรัพยากรดิจิทัล เป็นระดับความพร้อมของสถานศึกษาในด้านฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย ด้านซอฟต์แวร์ เช่น Google Classroom, ระบบจัดเก็บข้อมูล และด้านบุคลากรดิจิทัล เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค ครูผู้สอน ล้วนมีสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562, หน้า 6-7)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลและสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม ครูต้องมีแรงจูงใจ ทักษะที่ดี และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ขณะที่สถานศึกษาต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมและความพร้อมด้านทรัพยากรดิจิทัล ทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู

การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) จัดทำกรอบสมรรถนะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การรู้เท่าทันดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสร้างเนื้อหาดิจิทัล และการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล สนับสนุนการอบรมผ่านระบบ e-learning และแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น OBEC Content Center และ MOE Learning Platform เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และพัฒนาทักษะตามความสนใจและความจำเป็นเฉพาะบุคคล 3) การประเมินและติดตามผลการพัฒนา ใช้แบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลเพื่อวัดระดับความสามารถของครู และนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษาในการสนับสนุนทรัพยากรและกิจกรรมการเรียนรู้ ขณะที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 39-40) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยเน้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้จากนักเรียนและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย พร้อมส่งเสริมทักษะความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) ซึ่ง



เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคมดิจิทัล ครูควรตระหนักถึงสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด เช่น MOOC และ OER อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การพัฒนาเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควรดำเนินการใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้วงจร PDCA ในการวางแผน 2) ส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น PLC และการเรียนออนไลน์ 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุน เช่น อุปกรณ์ดิจิทัลและเครือข่ายที่พร้อมใช้งาน 4) ออกแบบเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับบริบท และใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแผนพัฒนา และ 5) สร้างวัฒนธรรมการยอมรับนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้ครูเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และกล้าทดลองใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู เช่น งานวิจัยของ ณณวัตร ปะโคทัง (2561) เรื่อง “ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ซึ่งเสนอแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเน้นให้ครูสามารถใช้อินเทอร์เน็ตและเครื่องมือออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในหลายมิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างสะดวก 2) การส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การเตรียมความพร้อมในการผลิตสื่อดิจิทัล โดยเน้นให้ครูมีทักษะในการออกแบบและสร้างเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน และงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล” มุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาพร้อมรองรับการเรียนรู้และการบริหารในยุคดิจิทัล เนื้อหาหลักของงานวิจัยส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะดิจิทัล ได้แก่ 1) การวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูเข้าถึงเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลได้สะดวก นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสื่อและบริการดิจิทัล เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ทั้งการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ การผลิตสื่อ และการสื่อสาร และ 3) การเตรียมผู้เรียนสู่อนาคตด้วยเทคโนโลยี ซึ่งต้องอาศัยครูที่มีสมรรถนะดิจิทัลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบโจทย์ทักษะในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูควรดำเนินการอย่างบูรณาการในทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับสถานศึกษา และระดับนโยบาย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการศึกษาของชาติให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน



วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่คาดว่าจะเป็สาเหตุของสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยการนำการศึกษาในระยะที่ 1 มาร่างและจัดทำแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูโรงเรียนวัดสัมมาราม

สรุปผลการวิจัย

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต โดยเฉพาะด้านการศึกษา ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้จึงต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีจริยธรรม เพื่อจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะดิจิทัลจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ครูทุกคนควรมี ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสร้างและจัดการเนื้อหาดิจิทัล การสื่อสารและทำงานร่วมกัน การประเมินผลด้วยเครื่องมือดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยและจริยธรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และทัศนคติดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ครูสามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่สนับสนุนสมรรถนะดิจิทัลของครูแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัลและการสนับสนุนจากผู้บริหาร (2) ปัจจัยด้านครู เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่อมั่นในศักยภาพด้านดิจิทัล การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และ (3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา เช่น บรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมดิจิทัล และความพร้อมของทรัพยากรดิจิทัล ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพัฒนาครูผ่านปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจน จัดอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูและดำเนินการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงและนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุด



เอกสารอ้างอิง

- กชพร มั่งประเสริฐ, สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง, & ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2564). *บทบาทครูในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- ณนวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2546). *จิตวิทยาการบริหาร* (หน้า 114–146). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, & ศรินทร มีขอบทอง. (2565). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในยุคดิจิทัล*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปุณภัท ตุลยะเสถียร. (2550). *การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). *บรรยากาศคนวัดกรรมในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยการศึกษา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒนาผล. (2562). *สมรรถนะดิจิทัลของครูไทย* (หน้า 6–7). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒนาผล. (2564). *สมรรถนะดิจิทัลของครูไทยในยุคการศึกษา 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สรายุทธ วรเวก. (2563). *แรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *กรอบแนวทางการประเมินสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลของประชาชนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู* (หน้า 39–40). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- European Commission. (2019). *Digital competence framework for educators (DigCompEdu)*. Brussels: European Union.
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Gallego Joya, L. (2025). *Development and strengthening of teachers' digital competence: Systematic review*. Bogotá: Universidad Antonio Nariño.
- Krukob.com.(2024). แนวทางการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของครู. สืบค้นจาก <https://www.krukob.com>
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human performance*. New York: McBer & Company.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1971). *Motivating economic achievement*. New York: Free Press.
- MOE Learning Platform. (2565). ระบบการเรียนรู้ดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก MOE Learning Platform.
- OBEC Content Center. (2565). แพลตฟอร์มการเรียนรู้สำหรับครู. สืบค้นจาก OBEC Content Center.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). *Skills for a digital world: Policy brief*. Paris: OECD Publishing.
- Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. *Cogent Education*, 5(1).
- UNESCO. (2018). *Digital literacy in education: Policy brief*. Paris: UNESCO.



เชิงผ้าหมี่บ้านขาว: การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าหมี่บ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

Soeng Pamee: Developing the Knowledge Transmission Process of the Ban
Khwao Ikat Cloth Dance in Roi Et Province to Enhance Social Value and
Create Economic Value Added

พรชัย น่วมบัณฑิต

Pornchai Nabundit

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

Khao Subdistrict Cultural Council

E-mail: chatchaiwasombut@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และกระบวนการสืบทอดการเชิงผ้าหมี่บ้านขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) พัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าหมี่บ้านขาวที่สามารถเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบบเจาะจง จำนวน 50 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้รู้ จำนวน 10 คน ได้แก่ ปราชญ์ท้องถิ่น ผู้อาวุโส พระสงฆ์ ครู นักวิชาการอิสระ และผู้นำชุมชน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ กลุ่มคนรักบ้านเกิด กลุ่มเชิงผ้าหมี่ กลุ่มทอผ้า จำนวน 30 คน 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป ประชาชนทั่วไปในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เกี่ยวข้องกับสาเกตนคร จำนวน 10 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรม โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต จัดประชุมกลุ่มย่อยและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเชิงผ้าหมี่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและความสัมพันธ์กับภูมิปัญญาการทอผ้ามัดหมี่ องค์ความรู้ประกอบด้วย ท่ารำที่เลียนแบบขั้นตอนการทอผ้า จังหวะดนตรีพื้นบ้านเครื่องแต่งกายผ้ามัดหมี่ และ รูปแบบการแสดงที่สะท้อนวิถีชีวิตชุมชน การถ่ายทอดความรู้ส่วนใหญ่เกิดจากปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา และผู้นำชุมชนสู่เยาวชน ผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรม การฝึกซ้อม และการแสดงประเพณีท้องถิ่น 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการสืบทอดควรเน้น การมีส่วนร่วมของชุมชน กิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมเยาวชน การบูรณาการองค์ความรู้กับการศึกษาและท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการปรับปรุงรูปแบบการแสดงให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน พร้อมรักษาอัตลักษณ์เดิม การส่งเสริมการเชิงผ้าหมี่ควบคู่กับการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ผ้ามัดหมี่ช่วยสร้างความภาคภูมิใจ เสริมความเข้มแข็งชุมชน และเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน



คำสำคัญ: เชิงผ้าไหม, การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญา, คุณค่าทางสังคม, สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

Abstract

This study aimed to: (1) investigate the knowledge, wisdom, and transmission process of the Senng Pha Mee (Ban Khwao Handwoven Silk Dance) in Ban Khwao, Selaphum District, Roi Et Province; and (2) develop approaches or models for transmitting the Senng Pha Mee wisdom that could enhance social value and generate economic added value for the community. The informants were divided into a total of 50 people three specific groups: (1) the knowledge holders, consisting of 10 people, including local sages, elders, monks, teachers, independent scholars, and community leaders; (2) practitioners, including 30 people from local heritage preservation groups, Senng Pha Mee performers, and weavers; and (3) 10 general public individuals from Roi Et Province who were associated with Saket Nakhon. This research employed a qualitative cultural approach. Data were collected using surveys, interviews, observations, focus group discussions, and workshops.

The findings revealed that: (1) the Senng Pha Mee reflected the community's cultural identity and its connection with traditional handwoven silk craftsmanship. Its knowledge comprised dance movements that mimicked the weaving process, local musical rhythms, costumes made of handwoven silk, and performance styles that reflected community life. The transmission of this knowledge primarily occurred through local sages, cultural teachers, and community leaders to the youth via cultural activities, rehearsals, and traditional festival performances. (2) the approaches for developing the transmission process emphasized community participation, learning and training activities for the youth, the integration of cultural knowledge with education and cultural tourism, and the adaptation of performance styles to contemporary contexts while preserving the original identity. Promoting Senng Pha Mee alongside the dissemination of handwoven silk products enhanced local pride, strengthened the community, and increased economic value through tourism and the sale of cultural products sustainably

Keyword: Senng Pha Mee, Development of Wisdom Transmission Process, Social Value, Creating Economic Added Value



บทนำ

มรดกศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บรรพบุรุษไทยได้สร้างสรรค์และถ่ายทอดสืบต่อมายังคนไทยในปัจจุบัน ซึ่งปรากฏอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นได้หลอมรวมกันเป็นมรดกของชาติที่คนไทยทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความรุ่งเรืองของสังคมไทยที่สั่งสมมาอย่างยาวนานจากอดีตสู่ปัจจุบัน มรดกเหล่านี้ไม่เพียงเป็นสัญลักษณ์แห่งอัตลักษณ์ของชาติเท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งองค์ความรู้และภูมิปัญญาที่สำคัญ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศบนพื้นฐานของศิลปวัฒนธรรมไทย ศิลปวัฒนธรรมไทยมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่อดีต โดยมนุษย์ได้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตที่เรียกว่า “ปัจจัยสี่” ได้แก่ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร และยารักษาโรค นอกจากความต้องการทางกายแล้ว มนุษย์ยังสร้างวัฒนธรรมเพื่อสนองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น ศิลปะ ดนตรี การรำยรำ และนิทานพื้นบ้าน ซึ่งนักมานุษยวิทยาเรียกพฤติกรรมเหล่านี้ว่า “พฤติกรรมการแสดงออก” (Expressive Behavior) (ยศ สันตสมบัติ, 2540) พฤติกรรมการแสดงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์มาอย่างยาวนาน และสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการดำรงชีวิตตามบริบทวัฒนธรรมของแต่ละสังคม (เรณู โกศินานนท์, 2542)

การฟ้อนรำถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสดงออกทางธรรมชาติของมนุษย์ที่ใช้สื่อความหมายของอารมณ์ ความรู้สึก และเรื่องราวต่าง ๆ เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันในชุมชน การฟ้อนรำจึงทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในสังคม ชาติไทยมีการฟ้อนรำมาตั้งแต่สมัยโบราณ และเมื่อสังคมมีการพัฒนา การฟ้อนรำก็มีการพัฒนารูปแบบตามไปด้วย จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่สังคมยอมรับและสืบทอดต่อกันมาในลักษณะของแบบแผนทางวัฒนธรรม การฟ้อนรำจึงมิได้เป็นเพียงการแสดงความสนุกสนานเท่านั้น แต่ยังใช้ในพิธีกรรมและประเพณีต่าง ๆ เช่น งานสงกรานต์ และงานบุญบั้งไฟ รวมทั้งพิธีบวงสรวงเทพเจ้า (ในตะวัน กำหอม, 2559) ในอดีตสังคมไทยมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายและผูกพันกับระบบเกษตรกรรม วงจรชีวิตของผู้คนจึงสัมพันธ์กับฤดูกาลทางการเกษตรและวงจรชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ การเกิด การเจ็บป่วย การแต่งงาน และการเสียชีวิต การฟ้อนรำจึงมีบทบาทสำคัญในพิธีกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวงจรชีวิตและความเชื่อของชุมชน เช่น พิธีขอฝน การเสี่ยงทายฟ้าดิน และการเฉลิมฉลองหลังฤดูเก็บเกี่ยว ความเชื่อเหล่านี้มีรากฐานมาจากความเชื่อเรื่องผี เช่น ผีฟ้าและผีแล่น ซึ่งมีมาก่อนการเข้ามาของศาสนาฮินดูและพุทธศาสนาในสังคมไทย (สุรพล วิรุฬารักษ์, 2543) ต่อมาศิลปะการแสดงของไทยได้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสองลักษณะสำคัญคือ ศิลปะการแสดงพื้นบ้านและศิลปะการแสดงในราชสำนัก การแสดงพื้นบ้านเป็นการแสดงที่เกิดขึ้นในชุมชนชนบทของแต่ละภูมิภาค ซึ่งสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย จุดมุ่งหมายสำคัญของการแสดงพื้นบ้านคือการถ่ายทอดเรื่องราวและสภาพสังคมของแต่ละท้องถิ่นผ่านรูปแบบศิลปะการแสดง (ทรงคุณ จันทจร, 2553)

สำหรับสังคมอีสาน การทอและการใช้ผ้าไหมมัดหมี่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อในหลายมิติ ตั้งแต่กระบวนการปลูกหม่อน เลี้ยงไหม การย้อมสี ไปจนถึงการทอและการใช้ผ้า ความเชื่อเหล่านี้สะท้อนถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของชุมชน เช่น การเลือกวันมงคลในการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี รวมถึงข้อห้ามต่าง



ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทอผ้า เช่น ห้ามเด็กโหนก ห้ามหญิงมีครรภ์ทอผ้า หรือห้ามนั่งข้างข้างทอผ้า นอกจากนี้ยังมีความเชื่อเกี่ยวกับการใช้ผ้าไหมในบริบทต่าง ๆ เช่น การใช้ผ้าถุงใหม่ห่อคัมภีร์ใบลาน หรือข้อห้ามในการนำผ้ามัดหมี่ไปทำหมอนหรือเครื่องใช้ของพระภิกษุ (คำประเศียน โพธิ์เพชรเล็บ, 2545) ผ้าทอพื้นเมืองจึงมิได้เป็นเพียงเครื่องนุ่งห่มเท่านั้น แต่ยังเป็นผลงานศิลปะที่สะท้อนอัจฉริยภาพและภูมิปัญญาของผู้คนในท้องถิ่น วัฒนธรรมของลาวดล สีสัน และเทคนิคการทอแสดงให้เห็นถึงความเพียรพยายามและความละเอียดอ่อนของผู้ทอผ้าที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ผ้าทอเหล่านี้ถูกนำมาใช้ทั้งในชีวิตประจำวัน เช่น ผ้าซิ่น เสื้อผ้าขาวม้า ผ้าคลุมไหล่ และยังมีบทบาทในพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การทำสบง จีวร หรือผ้าห่อคัมภีร์ (ณฐนนททวีสิน, 2564)

บ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นชุมชนที่มีประวัติความเป็นมายาวนานตั้งแต่สมัยปลายกรุงศรีอยุธยา โดยมีผู้นำการอพยพชื่อ “ทอฟ้า” ซึ่งเป็นผู้เลี้ยงช้างจากยโสธรได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานบริเวณเนินสูงใกล้หนองโนนแท่น และก่อตั้งเป็นหมู่บ้านชื่อบ้านขาว ต่อมาหัวหน้าหมู่บ้านได้รับการแต่งตั้งเป็น “ขุนขาวชั้นธวัช” และได้รับผ้ามัดหมี่ผืนงามเป็นสิ่งของพระราชทาน หมู่บ้านแห่งนี้มีความสัมพันธ์กับเมืองไพรและเมืองสาเกตุนคร (ร้อยเอ็ดในอดีต) ซึ่งเป็นศูนย์กลางของเมืองบริวารหลายเมือง (บ้านเมืองไพร อำเภอสลภูมิ) วิถีชีวิตของชุมชนบ้านขาวผูกพันกับกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เช่น งานบุญบั้งไฟและการแข่งผ้าหมี่ ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชุมชน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันกระแสความทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ส่งผลให้คนในชุมชนให้ความสนใจต่อกิจกรรมทางวัฒนธรรมน้อยลง การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ลดลง รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีไม่มากนัก ส่งผลให้การแข่งผ้าหมี่ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนเริ่มลดความสำคัญลง (จิรวรรณ ทองพายัพ และในตะวัน กำหอม, 2564)

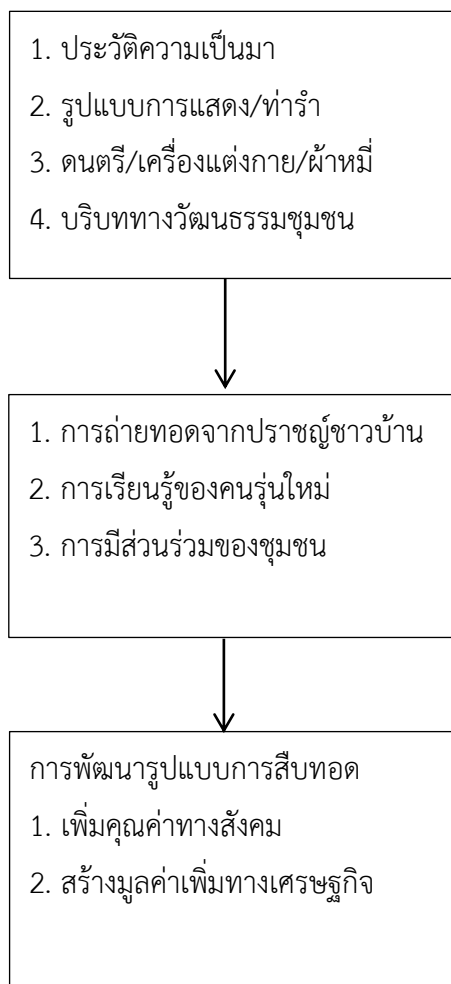
การแข่งผ้าหมี่บ้านขาวจึงถือเป็นการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของชุมชน ทั้งในด้านศิลปะการทอผ้า การใช้ผ้าหมี่เป็นองค์ประกอบของการแสดง และรูปแบบการทำรำที่มีลักษณะเฉพาะตัว อย่างไรก็ตาม การแสดงดังกล่าวมักปรากฏเฉพาะในงานบุญบั้งไฟเท่านั้น ทำให้มีความเสี่ยงต่อการสูญหายขององค์ความรู้และภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีการศึกษา รวบรวม และพัฒนากระบวนการสืบทอดอย่างเป็นระบบ การศึกษาเรื่องการแข่งผ้าหมี่บ้านขาวจึงมีความสำคัญต่อการอนุรักษ์และต่อยอดมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น อีกทั้งยังช่วยสร้างความเข้าใจและความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของชุมชน รวมถึงสามารถนำไปพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และกระบวนการสืบทอดการแข่งผ้าหมี่บ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการสืบทอดภูมิปัญญาการแข่งผ้าหมี่บ้านขาวที่สามารถเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์และความงาม

Alexander Baumgarten. (1954).กล่าวว่า สุนทรียศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยความงาม ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์สามารถรับรู้ เข้าใจ และรู้สึกถึงความงามผ่านประสบการณ์การรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยความงามสามารถส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของมนุษย์ อีกทั้งยังเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ความงามหมายถึงความมหัศจรรย์ ความเหมาะสมของสัดส่วน และการเลียนแบบธรรมชาติ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขและความเพลิดเพลินเมื่อมนุษย์รับรู้ถึงสิ่งทั้งดงาม ความงามจึงอาจหมายถึงสิ่งที่มีความสมดุล มีความบริสุทธิ์ชัดเจน และสามารถสร้างความพึงพอใจทางอารมณ์แก่ผู้รับรู้ได้ นักสุนทรียศาสตร์ในยุคปัจจุบันมักมองว่าความงามเกิดจากคุณค่าในตัวของผลงานศิลปะ ซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ แหล่งกำเนิดของความ



งามทางสุนทรียะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความงามในธรรมชาติความงามในธรรมชาติเป็นความงามที่ปรากฏอยู่ในสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ความงามของท้องฟ้ายามเช้า แสงดาวในยามค่ำคือน้ำตก คลื่นทะเล หรือความเขียวสดของพืชพรรณต่าง ๆ ความงามเหล่านี้สามารถสร้างความรู้สึกสุนทรียะให้แก่ผู้พบเห็น อย่างไรก็ตาม ความงามในธรรมชาติมักเป็นเพียงต้นแบบที่มนุษย์นำมาใช้เป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะ 2) ความงามจากศิลปะหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ความงามประเภทนี้เกิดจากความสามารถของมนุษย์ในการสังเกตและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ในระยะแรกมนุษย์สร้างสิ่งของเพื่อประโยชน์ใช้สอย เช่น เครื่องปั้นดินเผา เครื่องจักสาน และการทอผ้า ต่อมาจึงพัฒนาสู่การสร้างสรรค์ศิลปะที่มุ่งเน้นความงามควบคู่กับประโยชน์ใช้สอย จนเกิดแนวคิดศิลปะเพื่อศิลปะและ ศิลปะเพื่อชีวิต ซึ่งสะท้อนความจริงของสังคมและช่วยกระตุ้นให้มนุษย์แสวงหาความดีงามทางจริยธรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความงาม แนวคิดทางสุนทรียศาสตร์เกี่ยวกับความงามสามารถจำแนกได้เป็น 3 แนวคิดสำคัญ ได้แก่ 1) ความงามแบบวัตถุนิยม แนวคิดนี้เชื่อว่าความงามมีอยู่จริงในวัตถุ และเป็นคุณสมบัติของวัตถุ เช่น รูปทรง สี และพื้นผิว แม้ว่าจะไม่มีผู้รับรู้ ความงามก็ยังคงอยู่ในวัตถุ นั้น นักปรัชญาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น อิมมานูเอล คานท์ ซึ่งเห็นว่าความงามเกิดจากลักษณะบางอย่างของวัตถุที่กระตุ้นให้จิตใจของผู้รับรู้เกิดความรู้สึกสุนทรีย์ 2) ความงามแบบจิตนิยม แนวคิดนี้เห็นว่าความงามไม่ได้อยู่ในวัตถุ แต่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ความคิด และความรู้สึกแตกต่างกัน จึงรับรู้ความงามต่างกัน นักคิดที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น เลโอ ตอลสตอย ซึ่งเห็นว่าคุณค่าของศิลปะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้รับรู้ 3) ความงามแบบสัมพันธ์นิยม แนวคิดนี้มองว่าความงามเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุและผู้รับรู้ กล่าวคือ วัตถุต้องมีคุณสมบัติที่งดงาม และผู้รับรู้ต้องมีสภาพจิตใจที่พร้อมรับรู้ความงาม จึงจะเกิดประสบการณ์ทางสุนทรียะ

2. ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม

Franz Boas (1940) ได้กล่าวถึงแนวคิดการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักอังกฤษ สำนักนี้เชื่อว่าวัฒนธรรมมีแหล่งกำเนิดจากศูนย์กลางแห่งหนึ่ง แล้วแพร่กระจายออกไปยังพื้นที่อื่น ๆ เปรียบเสมือนวงกลมที่ขยายตัวออกจากจุดศูนย์กลาง โดยเชื่อว่าอารยธรรมสำคัญมีจุดกำเนิดจากอียิปต์ 2) สำนักเยอรมัน แนวคิดนี้เห็นว่ามนุษย์มักหยิบยืมวัฒนธรรมจากสังคมอื่นมากกว่าการสร้างวัฒนธรรมขึ้นใหม่ วัฒนธรรมจึงแพร่กระจายผ่านการอพยพและการติดต่อกันระหว่างกลุ่มคน 3) สำนักอเมริกัน สำนักนี้เสนอว่าวัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายพื้นที่ และแพร่กระจายไปยังพื้นที่ใกล้เคียงตามเงื่อนไขของภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และการคมนาคม



3. ทฤษฎีการยอมรับสิ่งใหม่

Rogers, E.M. (2003) กล่าวว่า กระบวนการยอมรับสิ่งใหม่ในสังคมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้ข่าวสาร, ขั้นความสนใจ, ขั้นการประเมินผล, ขั้นการทดลอง, ขั้นการยอมรับ การยอมรับสิ่งใหม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ เช่น ต้นทุน ความสะดวกในการใช้งาน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ประโยชน์ที่ได้รับ และการสื่อสารเผยแพร่

วิธีการวิจัย

เชิงผ้าห่มบ้านขาว: การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าห่มบ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา โดยมุ่งศึกษาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาการแสดงเชิงผ้าห่มบ้านขาว และการพัฒนากระบวนการสืบทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนและสังคม ดังนี้

1.1 บริบทและประวัติความเป็นมาของเชิงผ้าห่มบ้านขาว ศึกษาความเป็นมา พัฒนาการ ความสำคัญ และบทบาทของการเชิงผ้าห่มบ้านขาวที่มีต่อวิถีชีวิต วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของชุมชนบ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 องค์ประกอบของภูมิปัญญาการเชิงผ้าห่มบ้านขาว ศึกษาองค์ความรู้และองค์ประกอบสำคัญของการแสดงเชิงผ้าห่ม ได้แก่ รูปแบบท่ารำ ดนตรีประกอบ เครื่องแต่งกาย ลวดลายผ้ามัดหมี่ ความหมายเชิงสัญลักษณ์ และบทบาทของผู้แสดงในชุมชน

1.3 กระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าห่มบ้านขาว ศึกษาวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา หรือผู้เชี่ยวชาญ ไปสู่เยาวชนและคนในชุมชน รวมถึงรูปแบบกิจกรรมหรือกลไกที่ใช้ในการสืบทอด เช่น การฝึกสอน การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม และการเรียนรู้ในชุมชน

1.4 ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลต่อการสืบทอดภูมิปัญญา วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการอนุรักษ์และสืบทอดการเชิงผ้าห่มบ้านขาว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม การศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.5 การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าห่มบ้านขาว ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนของวัฒนธรรมท้องถิ่น



1.6 คุณค่าทางสังคมและการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากเชิงผ้าหมี่บ้านขาว ศึกษาบทบาทของการเชิงผ้าหมี่บ้านขาวในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชน การสร้างความสามัคคีในสังคม ตลอดจนแนวทางการต่อยอดสู่การสร้างรายได้ เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การแสดงในงานเทศกาล และการเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ผ้ามัดหมี่ของชุมชน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เชิงผ้าหมี่บ้านขาว: การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าหมี่บ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรม (Cultural Qualitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้วิธีการสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยกำหนดระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

4. พื้นที่วิจัย คือ บ้านขาว ตำบลขาว อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ดังนี้ เป็นพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับเชิงผ้าหมี่บ้านขาว และเป็นแหล่งที่มีภูมิสังคมและร่องรอยทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่นที่ชัดเจน

5. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลที่มีความรู้และเกี่ยวข้องกับเชิงผ้าหมี่บ้านขาว จำนวน 50 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 5.1) กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จำนวน 10 คน ได้แก่ ปราชญ์ท้องถิ่น ผู้อาวุโส พระสงฆ์ ครู นักวิชาการอิสระ และผู้นำชุมชน 5.2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) กลุ่มคนรักบ้านเกิด กลุ่มเชิงผ้าหมี่ กลุ่มทอผ้า จำนวน 30 คน 5.3) กลุ่มบุคคลทั่วไป (Purposive Informants) ประชาชนทั่วไปในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เกี่ยวข้องกับสาเกตนคร จำนวน 10 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือหลายประเภท ได้แก่แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการ 2 ระยะ คือ 1) การเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยยึดแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic Approach) (ถึงโน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยจัดระบบข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง และใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล



2. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพตามแนวคิดของ ทรงคุณ จันทจร (2553) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) 2) การวิเคราะห์เชิงจำแนกประเภท (Typological Analysis) เพื่ออธิบายสภาพสังคม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และบทบาทขององค์กรประกอบต่าง ๆ ในชุมชน

การนำเสนอผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัยด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) พร้อมภาพประกอบ และเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลร่วมตรวจสอบและวิพากษ์ผลการวิจัย เพื่อให้ผลการศึกษาเกิดความสอดคล้องกับบริบทจริงของชุมชน

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และกระบวนการสืบทอดการเชิงผ้าไหมบ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเชิงผ้าไหมบ้านขาวเป็นการแสดงพื้นบ้านที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยมีความสัมพันธ์กับภูมิปัญญาการทอผ้ามัดหมี่ซึ่งเป็นอาชีพสำคัญของคนในท้องถิ่น องค์ความรู้ของการเชิงผ้าไหมประกอบด้วยท่ารำที่เลียนแบบขั้นตอนการทอผ้า จังหวะดนตรีพื้นบ้าน เครื่องแต่งกายที่ใช้ผ้ามัดหมี่เป็นสัญลักษณ์ และรูปแบบการแสดงที่สื่อถึงวิถีชีวิตของชุมชน กระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาส่วนใหญ่เกิดจากการถ่ายทอดจากปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา และผู้นำชุมชนไปสู่เยาวชน ผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรม การฝึกซ้อมในชุมชน และการแสดงในงานประเพณีท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม กระบวนการสืบทอดยังประสบปัญหาการขาดความต่อเนื่องของผู้สืบทอด และการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมสมัยใหม่

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าไหมบ้านขาวที่สามารถเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการสืบทอดควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และฝึกอบรมให้แก่เยาวชน การบูรณาการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมกับการศึกษาและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนา รูปแบบการแสดงให้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ดั้งเดิมของชุมชนไว้ การส่งเสริมการเชิงผ้าไหมควบคู่กับการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ผ้ามัดหมี่ของชุมชนสามารถช่วยสร้างความภาคภูมิใจในท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาภูมิปัญญา องค์ความรู้ และกระบวนการสืบทอดการเชิงผ้าไหมบ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเชิงผ้าไหมเป็นภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชุมชน โดยองค์ความรู้ประกอบด้วยท่ารำที่เลียนแบบกระบวนการทอผ้า การใช้ผ้า



มัดหมี่เป็นเครื่องแต่งกาย และจิ้งหะดนตรียพื้นบ้าน ซึ่งก่อให้เกิดสุนทรียะและประสบการณ์ร่วมระหว่างผู้แสดงและผู้ชม สอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียศาสตร์ของ Baumgarten (1954) ที่อธิบายว่าความงามเกิดจากการรับรู้และปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับองค์ประกอบทางศิลปะ กระบวนการถ่ายทอดส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้รู้ในชุมชน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา และผู้นำชุมชน ถ่ายทอดสู่เยาวชนผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วม เช่น การขาดแรงจูงใจ งบประมาณ และหน่วยงานประสานงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณฐนนท ทวีสิน (2564) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอนของการจัดการมรดกภูมิปัญญา นอกจากนี้ งานวิจัยของ วีระนุช กุลสุวรรณ และ ในตะวัน กำหอม (2565) ยังสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและบริบททางวัฒนธรรมของชุมชนบ้านขวาวที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมและงานประเพณี ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการสืบทอดภูมิปัญญา ขณะที่ จีรวรรณ ทองพ่ายัพ และ ในตะวัน กำหอม (2564) พบว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมยังขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่งผลให้การขับเคลื่อนมรดกภูมิปัญญาไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ การปรับตัวขององค์ความรู้ให้เข้ากับบริบทสังคมสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของ Boas (1940)

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการสืบทอดภูมิปัญญาการแข่งผ้าหมี่บ้านขวาวเพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ผลการวิจัยเสนอรูปแบบการสืบทอดโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การกำหนดกิจกรรม การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาประเพณีให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถเผยแพร่สู่สาธารณะได้อย่างยั่งยืน (ณฐนนท ทวีสิน, 2564; วีระนุช กุลสุวรรณ และ ในตะวัน กำหอม, 2565) เพื่อเพิ่มการยอมรับของคนรุ่นใหม่ แนวทางดังกล่าวสามารถบูรณาการกับทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2003) โดยปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทสมัยใหม่ เช่น การเชื่อมโยงกับการศึกษาและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการพัฒนารูปแบบการแสดงให้ร่วมสมัย นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วม เช่น การประชุมกลุ่มย่อยและการอภิปรายร่วมกันระหว่างนักวิจัยและชุมชน ช่วยให้เกิดการสืบทอดที่มีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ชุมชนควรสร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดกิจกรรมฝึกซ้อม การอบรมเยาวชน และการสร้างบทเรียนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันปัญหาการขาดต่อเนื่องของผู้สืบทอด และช่วยให้เยาวชนตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น

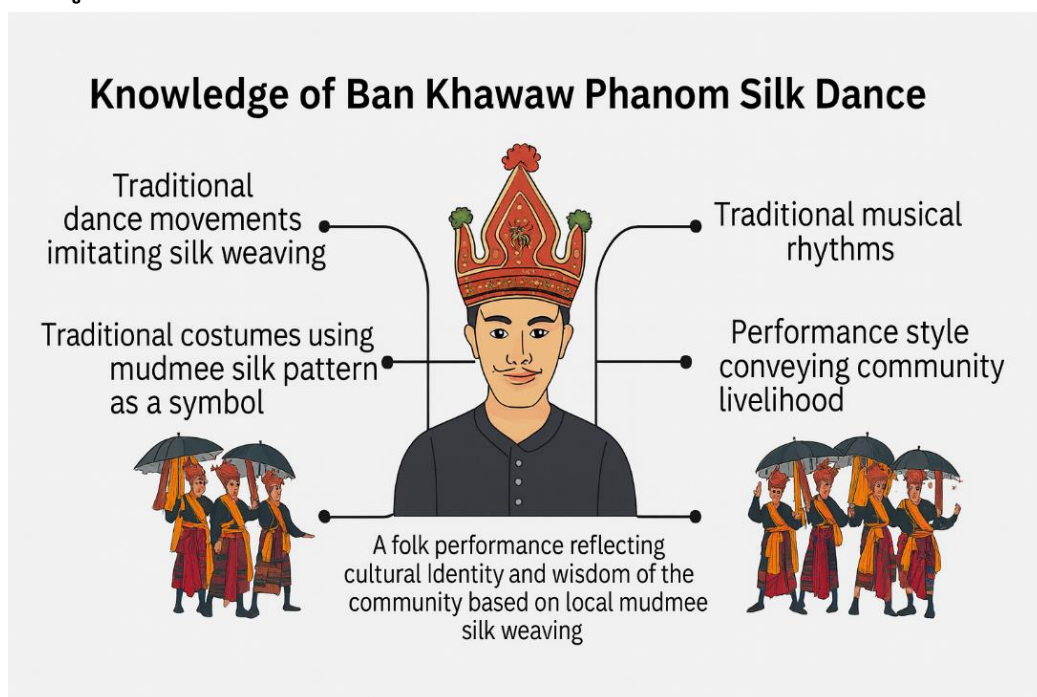


2. การบูรณาการการเชิงผ้าหมี่กับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การจัดนิทรรศการ การแสดงในงานประเพณี รวมถึงการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าหมี่ สามารถสร้างความภาคภูมิใจของชุมชนและเพิ่มรายได้จากกิจกรรมทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเน้นการออกแบบรูปแบบการแต่ง การฝึกอบรม หรือกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ยังคงอัตลักษณ์ดั้งเดิม แต่สามารถปรับให้เหมาะสมกับเยาวชนและผู้ชมยุคปัจจุบัน
2. ควรทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมถึงผลทางสังคม เช่น ความเข้มแข็งของชุมชน การสร้างอัตลักษณ์ และความภาคภูมิใจของสมาชิกชุมชน

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- คำประเคียน โพธิ์เพชรเลียบ (2545).การศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการใช้ผ้าไหมมัดหมี่ของชาวอำเภอนบพ จังหวัดขอนแก่น . มหาวิทยาลัยขอนแก่น/ขอนแก่น.
- จิรวรรณ ทองพายัพ และในตะวัน กำหอม.(2564).การขอขึ้นบัญชีมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ.2559 : กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรม ตำบลขวาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข



- ณฐนนท ทวีสิน. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม “เจิ้งผ้าหมี” ของบ้านขวาวอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยทองสุข
- ทรงคุณ จันทจร. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรมขั้นสูง. มหาสารคาม : สถาบันวิจัยศิลปและวัฒนธรรมอีสาน
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางสังคมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์. โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). ผ้าหมี : การอนุรักษ์และพัฒนาเพื่อส่งเสริมวิถี วัฒนธรรมชุมชน ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดความหลากหลายทางวัฒนธรรม. คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 26 ปีที่ 12 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ยศ สันตสมบัติ. (2540). มนุษย์กับวัฒนธรรม. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เรณู โกศินานนท์.(2542). สืบสานนาฏศิลป์ไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วีระนุช กุลสุวรรณ และ ในตะวัน กำหอม. (2566).กระโจนบ้านขวาว : สื่อสัญลักษณ์ การอนุรักษ์และการพัฒนาเพื่อส่งเสริมวิถีวัฒนธรรม ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม.วิทยาลัยทองสุข.
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์.(2543).วิวัฒนาการนาฏศิลป์ไทยในกรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ.2325-2477.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alexander Baumgarten. (1954). Meditationes Philosophicae De Nonnullis Poema Pertinentibus, Tr. Karl Aschenbrenner and William B. Holther, Reflections on Poetry. Berkeley: University of California Press.
- Franz Boas. (1940). Language and Culture. New york: The Macmillan Company
- Rogers, E.M. (2003) Diffusion of Innovations. Free Press, New York.