



วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย

Journal of Educational Innovation and Research

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2563

Vol.4 No. 3 September – December 2020

ISSN: 2730-1672 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพผลงานทางวิชาการในลักษณะบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยวารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านการศึกษานวัตกรรมการศึกษา ศิลปศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร

กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

เจ้าของ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)

บรรณาธิการ

ผศ.ดร. ภูมิภควัชร จูมพงศ์คชศร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กองบรรณาธิการ

Prof.ZHOA Shulan

Institute of Southeast Asian Studies Yunnan

Academy of Social Sciences, China

Dr.Chai Ching Tan

Mae Fah Luang University, Thailand

ศ.ดร. จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสุนเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร.ญาณกร ไทประยูร

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. ลำพอง กลมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. สุขสรรค์ ศุภเศรษฐ์เสรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดร.นวพล แก้วสุวรรณ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อาจารย์ฐานิดาภักดิ์ แสงทอง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)

เลขที่ 22/2 ม.5 ต.หนองปรือ อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20140 โทร 038-198600

094-9615665

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย (Journal of Educational Innovation and Research) โดยสถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.) สำหรับฉบับนี้ ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยต่างๆ และได้รับการพิจารณาจากกองบรรณาธิการให้เผยแพร่ได้ จำนวนความ 15 บทความ กองบรรณาธิการขอเสนอ บทความที่น่าสนใจ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 โดย กุลธิดา มาลาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การร่วมกันนำ 3) การร่วมกันเรียนรู้ 4) สร้างชุมชนโดยการยึดหลักความสัมพันธ์แบบกลุ่ม 5) การร่วมกันพัฒนาพลังกลุ่ม 6) การร่วมกันปฏิบัติ และ 7) การสื่อสาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ โดย อภิรักษ์ บุปผาชื่น ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน

นวัตกรรมการจัดการธุรกิจเพื่อสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดย ศิริทิพย์ กุลจิตรตรี และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ สรุปได้ว่า การสร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดเล็ก เนื่องจากเป็นกลุ่มวิสาหกิจที่เปรียบเหมือนกระดูกสันหลังของประเทศ รวมถึงเตรียมความพร้อมด้วยการยกระดับธุรกิจด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำพาประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคของเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดย ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา วางแผน เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดย สหรัถ ลักษณ์สุด ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขันในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดย
ปรีวัฒน์ ยืนยง** ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า การบริหารองค์การนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี
ความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้
ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนา
นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

**ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัย โดย ธนวัฒน์ อินทวิ** บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัยกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้
เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย
(TCI) ต่อไป

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์ชศร
บรรณาธิการ**

สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	I-VII
บทความวิชาการ	
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 กุลธิดา มาลาม	189-204
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ อมรินทร์ บุปผาชื่น	205-216
นวัตกรรมการจัดการธุรกิจเพื่อสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ศิรินทีพย์ กุลจิตตรตรี และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ	217-232
บทความวิจัย	
สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว	233-246
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มแข่งขันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สทรรฐ์ ลักษณะสุด	247-262
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ศุภศาสตร์ พลคำ	263-274

ผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร วุฒิชัย ปุคะธรรม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ชญานิธิ แบร์ดี	275-289
การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทัศนีย์ ลูกโม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, สิทธิพร นิยมสมศักดิ์	290-304
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองท่าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 บรรณสรณ์ นรดี	305-317
สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ศิวรุต บุญเชิญ, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์	318-329
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปริวัฒน์ ยืนอึ้ง	330-344
ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ดารกา บุญกาญจน์	345-357
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รุ่งทิวา กมล	358-367
การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร โสธยา ไพศาลวัฒนการณ	368-382
ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย ธนพัฒน์ อินทวิ	383-394

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะ ในยุค Thailand 4.0

Project Manager's Leadership in the 21st Century and Production of Public
Services in the Era of Thailand 4.0

กุลธิดา มาลาม

Kunthida Malam

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University, Thailand.

E-mail: pgbj.1702@gmail.com

Received October 7, 2020; Revised November 1, 2020; Accepted November 20, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทฤษฎี คือ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ และบทความวิชาการที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี 2555-2563 ด้วยการสืบค้นจากคำสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโครงการ การบริการสาธารณะ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การร่วมกันนำ 3) การร่วมกันเรียนรู้ 4) สร้างชุมชนโดยการยึดหลักความสัมพันธ์แบบกลุ่ม 5) การร่วมกันพัฒนาพลังกลุ่ม 6) การร่วมกันปฏิบัติ และ 7) การสื่อสาร ให้ครอบคลุมการบริการสาธารณะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องตามหลักการจัดบริการสาธารณะ คือ หลักว่าด้วยความเสมอภาค หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง และหลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

คำสำคัญ: ผู้บริหารโครงการ; ภาวะผู้นำ; การบริการสาธารณะ; Thailand 4.0

Abstract

The objective of this academic article was to analyze project manager's leadership in the 21st century with production of public services in the era of Thailand 4.0 by collecting data from secondary data such as academic documents, books and academic articles, which published during 2012–2020 and searching from key words such as leadership, project manager and public services. Data were analyzed by content analysis. The results of the analysis revealed that the project manager's leadership in the 21st century should consist of seven dimensions such as 1) visioning together 2) leading together 3) learning together 4) intragroup relationships 5) developing energy together 6) acting together and 7) communicating to cover 5 dimensions of public service such as infrastructure, promoting quality of life, organizing community society and maintaining peace, planning for investment's promotion commerce and tourism, managing the natural resource and environment in accordance with the principles of providing public services such as principle of equality, principle of continuity and principle of improving and changing to meet the needs of the people.

Keywords: Project Manager; Leadership; Public Service; Thailand 4.0

บทนำ

ด้วยสภาพสังคมในประเทศไทยมีความซับซ้อน ส่งผลให้การบริหารโครงการให้สำเร็จได้ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การบริหารจัดการของผู้บริหารโครงการ ทั้งนี้เพราะการดำเนินการใด ๆ หากได้มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโครงการจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารจัดการถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความสำเร็จให้กับการดำเนินงานของผู้บริหารโครงการ ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาประเทศให้เข้าสู่ยุค Thailand 4.0 เพื่อนำไปสู่ Value-Based Economy โดยเน้นการบริหารงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารโครงการจะต้องมีการใช้เทคโนโลยีและการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารโครงการต่างขับเคลื่อนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ อาศัยฐานความรู้ที่มีอยู่ การใช้ดุลพินิจในการทำงาน การวิเคราะห์บริบทต่าง ๆ ของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่ประชาชนแต่ละพื้นที่อาศัยอยู่ รวมไปถึงการเข้าใจพฤติกรรมของผู้นำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโครงการจะต้องเข้าถึงบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจ

มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีบทบาทหน้าที่อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจ หรือชักนำให้บุคคลในกลุ่มร่วมกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ (พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, 2558)

จากความเจริญที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ที่มีความซับซ้อน ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำ ในการแก้ไขปัญหาในการบริหารโครงการและพิจารณาสภาพแวดล้อมของสังคมทุกระดับโดยคำนึงถึง จุดมุ่งหมายที่เหมาะสมในการที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จในยุค Thailand 4.0 ต้องคำนึงถึงเรื่องของจังหวะ เวลา และการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับผู้นำ เนื่องจากว่าถ้าผู้นำในศตวรรษที่ 21 ขาดซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่การ ตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือเป็นการตัดสินใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่สัมฤทธิ์ได้

ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบประกอบการวางแผนอย่าง ระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติ และการตัดสินใจที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยตระหนักใน คุณธรรม จริยธรรม การใช้สติปัญญาในการดำเนินงาน หากผู้นำบกพร่องในทักษะหรือคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำ อาจส่งผลกระทบและทำให้เกิดความล้มเหลวตามมา

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับ การผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ คือ เอกสาร ทางวิชาการ หนังสือ และบทความวิชาการที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี 2555-2563 ด้วยการสืบค้นจากคำ สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโครงการ การบริการสาธารณะ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยบทความ นี้จำแนกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในยุคศตวรรษที่ 21 ส่วนที่ สอง การบริหารการบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 ส่วนที่สาม การบริหารโครงการในยุค Thailand 4.0 ส่วนที่สี่ บทสรุป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในยุคศตวรรษที่ 21

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 อันเป็นผลจากสงครามโลกและการตกต่ำทางเศรษฐกิจ ทำให้ภาวะผู้นำ องค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง มุ่งผลในระยะสั้นมากกว่าผลในระยะยาว แต่ในระยะ ยี่สิบกว่าปีที่ผ่านมานั้น เนื่องมาจากผลการเปลี่ยนแปลงทางวิสัยทัศน์จากการทำงานแบบมุ่งผู้ถือหุ้น (shareholders) เป็นมุ่งผู้บริโภคหรือลูกค้า (consumers/ customers) มากขึ้น และการเกิดขึ้นของแนวคิด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ทำให้คนในองค์กรไม่ยอมรับแนวคิดภาวะผู้นำแบบ บนลงล่าง ต่างแสวงหาโอกาสเพื่อความเป็นผู้นำและการทำงานที่ไม่เป็นการมุ่งหวังเพียงเรื่องสิ่งตอบแทนที่ เป็นเงินทอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการณ์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในวงการการศึกษามี นักวิชาการที่มีมุมมองที่คล้ายคลึงกันว่าควรมีคุณลักษณะพิเศษเป็นการเฉพาะมากยิ่งขึ้น 4 ประการดังนี้ 1) การมองไปในทิศทางที่เป็นจุดร่วมเดียวกัน (aligning) ซึ่งนับได้ว่าเป็นงานที่ค่อนข้างเป็นโจทย์หินสำหรับผู้นำ ที่จะมีความสามารถเป็นตัวกลางในการประสานให้คนในองค์กรมีจิตสำนึกผูกพันในตัวค่านิยมหลักและตัว พันธกิจหลักขององค์กรอย่างสอดคล้องประสานรับกัน 2) การเพิ่มพลังเสริมให้กับอำนาจ (empowering) ถ้าหาก

เป็นภาวะผู้นำตามโครงสร้างองค์กรจะมีลักษณะการมอบอำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่สำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรจะต้องมีการเพิ่มพลังในการเสริมอำนาจให้กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรที่มีระดับการทำงานที่แตกต่างกันมากขึ้น รวมไปถึงกระบวนการของระบบความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หากแต่เป็นผู้รับบริการ” ต้องทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และการให้บริการที่เกินความคาดหวังของผู้รับบริการ อันเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรเดินไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยั่งยืนขององค์กร และส่งผลต่อผลตอบแทนของบุคลากรในองค์กรรวมถึงผู้ถือหุ้นด้วย 4) ความร่วมมือ (collaborating) องค์กรในสังคมโลกยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นเกินกว่าที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยบุคคลเพียงกลุ่มเดียวหรือองค์กรแบบเดียวโดยปราศจากเครือข่ายความร่วมมือกัน จะต้องอาศัยหลักความร่วมมือระหว่างองค์กรกับลูกค้า คู่ค้า และแม้แต่คู่แข่งกัน ผู้นำจะต้องส่งเสริมวิถีนวัตกรรมความร่วมมือ ขจัดการเมืองภายใน ส่งเสริมความร่วมมือภายใน

ตามทัศนะของ Sandmann and Vandenberg (1995 อ้างถึงใน พระครูปริยัติ วรเมธิสยามพร พันธไชย พระมหาไธยน้อย สลาวสิงห์ และพระพลากร สุ่มงคโล, 2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยกรอบแนวคิดภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ได้สรุปถึงค่านิยมในการปฏิบัติงาน 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (visioning together) การมองจุดร่วมของภาพอนาคตถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะวิสัยทัศน์เป็นเสมือนจิตวิญญาณที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของการทำงานที่มีคุณค่า สร้างแรงจูงใจและพลังในการกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของการทำงานที่จะเกิดขึ้นในองค์กร 2) การร่วมกันนำ (leading together) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนล้วนแล้วแต่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบซึ่งกันและกันในกระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่ม สร้างความไว้วางใจต่อกัน (trust) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ให้เกิดขึ้นด้วยระบบการสื่อสารที่โปร่งใสและเป็นไปอย่างซื่อตรง บุคลากรทุกคนล้วนแล้วแต่มีบทบาทในการเป็นตัวอย่างผู้สอน ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้มอบหมายงาน ผู้ให้บริการซึ่งกันและกัน 3) การร่วมกันเรียนรู้ (learning together) บุคคลล้วนแล้วแต่มีความรู้เป็นของตนเอง และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่จากกระบวนการการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนงาน การนำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) สร้างชุมชนโดยการยึดหลักความสัมพันธ์แบบกลุ่ม (intragroup relationships) ที่มีความเข้มแข็งของพลังกลุ่มและเป็นไปอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ การร่วมกันนำ การร่วมกันเรียนรู้ และการร่วมกันลงมือปฏิบัติ ความเป็นกลุ่มของชุมชนสะท้อนให้เห็นจากความผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่ง การยอมรับในความแตกต่าง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการจัดการกับความขัดแย้ง 5) การร่วมกันพัฒนาพลังกลุ่ม (developing energy) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการมุ่งพัฒนาศักยภาพของกลุ่มและองค์กร จากกระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลักขององค์กร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผน การเรียนรู้ และการตัดสินใจในการนำไปปฏิบัติ 6) การร่วมกันปฏิบัติ

(acting together) ด้วยการทำงานเป็นทีมเพื่อบริการบรรลุวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ในมิติของการเมือง การจัดการกับทรัพยากรและสินทรัพย์ที่เป็นของชุมชน ผู้นำที่เป็นโดยสายการบังคับบัญชาต้องผูกพันกับกระบวนการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่ม และมีความยืดหยุ่นในการใช้อำนาจที่มีลักษณะเป็นการควบคุม และ 7) การสื่อสาร (communicating) จะต้องมีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสุนทรียสนทนา โดยควรเป็นการฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ สะท้อนความคิดเห็น เปิดใจร่วมกันและหาข้อตกลงที่เป็นจุดร่วมจากนานาทัศนะ

ด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิถีชีวิตมีแนวโน้มไปในทิศทางที่วิกฤต และพบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สภาวะดังกล่าวมีผลกระทบต่อการขับเคลื่อนประเทศ ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ต้องถูกกระตุ้นเพื่อเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมต่อโลกภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

อย่างไรก็ตาม ถ้ามนุษย์ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปมนุษย์ก็ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรืออาจไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่า “นกไม่เห็นฟ้า ปลาไม่เห็นน้ำ” ดังที่ท่านพุทธทาสภิกขุให้ความหมายว่า ถ้าหากว่านกเกิดไม่รู้ตัวว่าตนอยู่ในสภาพอากาศที่เป็นมลภาวะ หรือปลาเกิดไม่รู้ตัวว่าน้ำที่แหวกว่ายกำลังเหม็นเน่า เพราะวาสัตว์เหล่านี้เขาไม่ได้มีการเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับตัวผู้นำก่อน และจะต้องมีการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้อื่นมีการเปลี่ยนแปลงตามต้นแบบอย่างผู้นำ เพื่อที่ผู้นำจะนำพาทุกผู้ไปสู่หนทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลง เสมือนหนึ่งเป็นน้ำหยดแรกที่กระจายออกไปจนทำให้เกิดอิทธิพลไปกระทบต่อสังคมอย่างเป็นวงกว้าง และการนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหลาย ๆ ส่วนจากผู้นำ เช่น พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติทางด้านการเมืองในองค์กร พฤติกรรมการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมในการบริหารจัดการ พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นในการทำงานและการพยายามผูกมิตรกับผู้อื่น พฤติกรรมการสนับสนุนและให้ผลตอบแทนรวมถึงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นการช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (นารี น้อยจินดา, 2559)

การบริหารการบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0

เพื่อการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่เรียกว่า “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูป

ระบบราชการและข้าราชการเพื่อให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางการบริหารประเทศ และภาครัฐหรือระบบราชการต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีการวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ภายใต้หลักการบริหารราชการ แผ่นดินที่ดีเพื่อเกิดความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ภายใต้องค์ประกอบระบบราชการ 4.0 คือ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย **เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** : ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบโครงสร้างความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะของเครือข่ายแนวระนาบมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตรงตึ่ง ขณะเดียวกันยังคงต้องมีการเชื่อมโยงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของภาครัฐ และสอดคล้องกันซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนใดก็ตามจากสูงสุดลงไปล่างสุดที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนที่สุดอย่างส่วนท้องถิ่น **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** : ต้องเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ใช้ประโยชน์จากข้อมูลในระบบดิจิทัลของรัฐ การจัดบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนโดยระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันของระบบราชการ เพื่อให้เกิดจุดในการให้บริการเพียงจุดเดียวครบทุกส่วนงาน ประชาชนสามารถร้องขอและเรียกใช้งานจากทางราชการได้ตลอดเวลาตราบเท่าที่ประชาชนมีความจำเป็นเร่งด่วน และมีช่องทางในการติดต่อที่หลากหลายซึ่งประชาชนสามารถกระทำได้ด้วยตนเอง เช่น แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น **มีขีดสมรรถนะสูง** : ต้องมีกระบวนการในการเตรียมการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งควรมีการวิเคราะห์ภาวะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ริเริ่มความคิดในการสร้างนวัตกรรม และนำองค์ความรู้แบบสหวิทยาการมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการโต้ตอบกับสังคมโลกที่กำลังเกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการยืดหยุ่นองค์ความรู้เพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างทันถ่วงทีตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมแห่งความเป็นสำนักงานในโลกยุคใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการรู้สึกผูกพันต่อการปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่หลักได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทที่ตนได้รับ

กระแสโลกาภิวัตน์ของโลกศตวรรษที่ 21 และการบริโภคนิยมในปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการทำให้จำนวนประชากรที่ยากจนมีจำนวนลดลง โดยคนส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่และความเป็นอยู่ดีขึ้น จากการเจริญเติบโตทางสังคมและทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามแม้สังคมไทยและเศรษฐกิจของประเทศจะประสบความสำเร็จในการแก้ไขภาวะความยากจนเชิงรายได้ในระดับหนึ่ง แต่ในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้กลับไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ สังคมไทย ยังคงมีความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันในหลาย ๆ ด้านหลายมิติ ทำให้ประชากรที่มีรายได้น้อย ไม่สามารถเข้าถึง

ทรัพยากร การบริการสาธารณะของรัฐ รวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐได้ กรณีดังกล่าว รวมทั้งปัญหาการเมืองที่คุกรุ่นและส่อเค้าทวีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงหลายกว่าสิบปีที่ผ่านมา ได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม อันเป็นเหตุให้เกิดความยุ่งยากของอีกหลากหลาย ปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และความเป็นธรรม การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและช่องว่าง ดังกล่าวเป็นจึงเป็นภารกิจของรัฐและฝ่ายปกครอง ที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชน โดยส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนทุกคนทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ อนามัย การทำงาน การมีรายได้ รวมถึงการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและการบริการทางสังคม เพราะเมื่อพิจารณาสภาพของกิจการต่าง ๆ แล้ว ย่อมไม่อาจจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้เลยหากปราศจากอำนาจและหน้าที่ของรัฐที่มีอยู่ตามกฎหมายซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าเอกชนทั่วไป การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นก็คือ “การบริการสาธารณะ” ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และมีความเป็นธรรม โดยหลักสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมดังที่ได้กล่าวมานั้นก็คือ หลักนิติธรรม (Rule of Law)

“การบริการสาธารณะ” หมายถึง กิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในการควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน กล่าวอีกนัยหนึ่ง บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะที่ดำเนินการจัดทำขึ้นโดยบุคคลในกฎหมายมหาชนหรือโดยเอกชน ซึ่งฝ่ายปกครองต้องใช้อำนาจในการกำกับดูแลบางประการและอยู่ภายใต้ระบบพิเศษ ทั้งนี้บริการสาธารณะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. บริการสาธารณะปกครอง คือ กิจกรรมที่โดยสภาพแล้วเป็นงานในหน้าที่ของฝ่ายปกครองที่จะต้องจัดทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเรื่องการดูแลความปลอดภัยและความสงบสุขของชุมชน ซึ่งรัฐหรือฝ่ายปกครองจัดทำให้ประชาชนโดยไม่ต้องเสียค่าตอบแทน นอกจากนี้เนื่องจากเนื้อหาของบริการสาธารณะทางปกครองจะเป็นเรื่องที่เป็นหน้าที่เฉพาะของฝ่ายปกครองที่ต้องอาศัยเทคนิคพิเศษ รวมทั้งอำนาจพิเศษของฝ่ายปกครองตาม กฎหมายมหาชนในการจัดทำบริการสาธารณะด้วย ดังนั้นบริการสาธารณะประเภทนี้ฝ่ายปกครองจึงไม่สามารถมอบให้องค์กรอื่นหรือเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนได้ ตัวอย่างบริการสาธารณะทางปกครอง เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบภายใน การป้องกันประเทศ การสาธารณสุข การอำนวยความสะดวก การต่างประเทศ และการคลัง เป็นต้น ซึ่งแต่เดิมนั้นบริการสาธารณะทุกประเภทจัดเป็นบริการสาธารณะทางปกครองทั้งสิ้น แต่ต่อมาเมื่อกิจกรรมเหล่านี้มีมากขึ้น และมีรูปแบบและวิธีการในการจัดทำที่แตกต่าง กันออกไปจึงเกิดประเภทใหม่ ๆ ของบริการสาธารณะขึ้นมาอีก

2. บริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม คือ บริการสาธารณะที่เน้นทางด้านการผลิต การจำหน่าย การให้บริการและมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับดังเช่นกิจการของเอกชน (วิสาหกิจเอกชน) ซึ่งมีความแตกต่างกับบริการสาธารณะทางปกครองอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์แห่งบริการ บริการสาธารณะทางปกครองจะมีวัตถุประสงค์แห่งการบริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

ในประเทศแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมนั้น มีวัตถุประสงค์ให้บริการด้านเศรษฐกิจเหมือนกับวิสาหกิจเอกชน คือ เน้นทางด้านการผลิต การจำหน่าย การให้บริการ และมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับดังเช่นกิจการของเอกชน 2) วิธีปฏิบัติงาน บริการสาธารณะทางปกครอง จะมีวิธีปฏิบัติงานที่รัฐสร้างขึ้นมาเป็นแบบเดียวกัน มีระบบบังคับบัญชาซึ่งใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในขณะที่บริการสาธารณะทาง อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจะมีวิธีปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นมาจาก แตกต่างไปจากบริการสาธารณะที่มีลักษณะทางปกครอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเหมาะสมในการดำเนินการ 3) แหล่งที่มาของเงินทุน บริการสาธารณะทางปกครองจะมีแหล่งที่มาของเงินทุนจากรัฐแต่เพียงอย่างเดียว โดยรัฐจะเป็นผู้รับผิดชอบเงินทุนทั้งหมดที่นำมาใช้จ่ายในการดำเนินการ ส่วนบริการสาธารณะทาง อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมนั้น แหล่งรายได้ส่วนใหญ่จะมาจากค่าตอบแทนการบริการของผู้ใช้บริการ 4) ผู้ใช้บริการ สถานภาพของผู้ใช้บริการสาธารณะทางปกครองนั้นจะถูกกำหนดโดยกฎข้อบังคับทั้งหมด ซึ่งรวมถึงแต่การกำหนดองค์กร การจัดองค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้ให้บริการสาธารณะประเภทนี้จึงมีลักษณะเป็นนิติกรรมที่มีเงื่อนไขและไม่เท่าเทียมกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการของบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจะมีลักษณะเสมอภาคกัน เพราะถูกกำหนดโดยสัญญาตามกฎหมายเอกชน

3. บริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม คือ บริการสาธารณะที่เป็นการให้บริการทางสังคมและวัฒนธรรมที่ต้องการความอิสระคล่องตัวในการทำงานโดยไม่มุ่งเน้นการแสวงหากำไร เช่น การแสดงนาฏศิลป์พิพิธภัณฑสถาน การศึกษาวิจัย ฯลฯ ดังนั้น การบริการสาธารณะจึงเป็นการดำเนินการของรัฐหรือฝ่ายปกครองในการกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรือในกำกับดูแลของฝ่ายปกครอง ที่จัดทำเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนทุกคน ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การทำงาน การมีรายได้ รวมถึงการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และการบริการทางสังคม โดยรัฐหรือฝ่ายปกครองต้องดำเนินการให้เหมาะสมและมีคุณภาพ เพื่อสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม อันจะเป็นการช่วยลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและรายได้ รวมถึงทำให้เศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น เมื่อผู้มีรายได้น้อยหรือผู้ด้อยโอกาสในสังคม สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและมีคุณภาพ ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญเติบโตเป็นทรัพยากรของชาติที่มีคุณภาพต่อไป (ประยูร กาญจนดุล, 2533)

การจัดทำบริการสาธารณะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการตามหลักนิติธรรม ดังนั้น หลักเกณฑ์สำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะจึงได้ถูกสร้างขึ้นมามีส่วนคล้ายกับหลักทั่วไปของกฎหมายเกี่ยวกับบริการสาธารณะ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงสถานภาพของบริการสาธารณะ กฎเกณฑ์ของบริการสาธารณะอันประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ 1) **หลักว่าด้วยความเสมอภาค** เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญประการแรกในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้เนื่องจากการที่รัฐเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะนั้น รัฐมิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดทำบริการสาธารณะขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ

แต่เป็นการจัดทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนทุกคน 2) **หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง** เนื่องจากบริการสาธารณะเป็นกิจการที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชน ดังนั้นหากบริการสาธารณะหยุดชะงักลงไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะย่อมได้รับความเดือดร้อนเสียหายได้ ดังนั้นต้องมีความต่อเนื่องตลอดเวลา เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นมีผลทำให้คู่สัญญาฝ่ายเอกชนที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายปกครองให้จัดทำบริการสาธารณะ ไม่สามารถดำเนินการตามสัญญาต่อไปได้ตามปกติ ฝ่ายปกครองอาจเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกสัญญาได้เพื่อประโยชน์สาธารณะแล้วฝ่ายปกครองก็จะเข้าดำเนินการเองเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง หรือหากเป็นกรณีที่เอกชนต้องรับภาระมากขึ้น ฝ่ายปกครองก็อาจต้องเข้าไปร่วมรับภาระกับเอกชน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องด้วยเช่นเดียวกัน 3) **หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง** บริการสาธารณะที่ดีนั้นจะต้องสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และความจำเป็นในทางปกครอง ที่จะรักษาประโยชน์สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงให้เข้ากับ วิวัฒนาการของความต้องการส่วนรวมของประชาชนด้วย เช่น เอกชนที่ได้รับมอบอำนาจจากฝ่ายปกครองให้เดินรถประจำทางแต่เดิมใช้รถประจำทาง 3 คันก็เพียงพอ แต่เมื่อเวลาผ่านไปจำนวนผู้ใช้บริการก็มีมากขึ้น ความต้องการก็มากขึ้น ย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย ถ้าไม่ปรับปรุงฝ่ายปกครองก็อาจบอกเลิกสัญญากับเอกชนที่ได้รับมอบอำนาจจากฝ่ายปกครองนั้นได้ จากหลักการเรื่องการให้บริการสาธารณะ ซึ่งรัฐหรือฝ่ายปกครองมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและสนองตอบต่อตามความต้องการ เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุด รัฐหรือฝ่ายปกครองจึงมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

สำหรับประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อเดือนพฤษภาคม 2542 ให้ใช้คำว่า “ระบบการบริหารและการจัดการบ้านเมืองที่ดี” หรือ “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) โดยคำว่า “ธรรมาภิบาล” ให้ความหมายไปในทางบริหารราชการเพื่อให้แตกต่างจากบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) การบริหารจัดการที่ดีคือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ ที่ได้วางแนวปฏิบัติหรือวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อให้ส่วนต่าง ๆ ของสังคมมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเป็นธรรม เนื่องจากการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นกลไกภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาชน ต่างก็เป็นองค์การรวมในการแสดงความคิดเห็น เพราะประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีพื้นฐาน 6 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย ข้อบังคับให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับยุคสมัย สังคมยอมรับและยินยอมที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการบริหารปกครองภายใต้ระบบกฎหมาย ไม่ใช่ตามอำนาจส่วนบุคคล 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องมีการยึดหลักดังกล่าวนี้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมการพัฒนาตนเองแก่ประชาชนควบคู่ไป

ด้วยกัน เพื่อให้คนไทยเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีระเบียบวินัยให้เป็นนิสัยประจำชาติ 3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรในทุกภาคส่วนให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยที่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และมีการจัดการกระบวนการให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบอย่างชัดเจน 4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้โอกาสประชาชนได้เข้ามามีส่วนรับรู้และสามารถเสนอข้อคิดเห็นในปัญหาสำคัญของประเทศและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการทำประชาคม การไต่สวนสาธารณะ หรือการแจ้งความเห็น เป็นต้น 5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักรู้และสำนึกในสิทธิหน้าที่ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาที่ปรากฏขึ้นในบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา ตลอดจนการยอมรับและเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และ 6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีผลตกแก่ส่วนรวม โดยมีการรณรงค์ให้คนไทยรู้จักประหยัด ใช้สอยทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน (อริสรา ป้องกัน, 2559)

การบริหารโครงการในยุค Thailand 4.0

จากการศึกษาของบุญเลิศ ไพรินทร์ (2556) ได้ให้ความหมายของ การวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการวางแผน โดยการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในองคการ เพื่อดันหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย หรือจุดอ่อน (Weaknesses) และภายนอกองคการ เพื่อดันหาโอกาสสำหรับองคการ(Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ขององคการ ทั้งนี้เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์(Vision) ภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives) กลยุทธ์(Strategies) แผนงาน/โครงการ (Program/Project) โครงสร้าง(Structure) ที่เหมาะสม และทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการกำหนดกลวิธีในการควบคุมติดตามและประเมินผล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องคการจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโครงการ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนทุกฝ่ายให้วางแผนกลยุทธ์และการบริหารโครงการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้วย ทั้งนี้เป็นการกำหนดเป้าหมายขององคการ มีระบบมีแผนงาน สามารถทำงานหรือปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดขององคการ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จะต้องมีการวางแผนถึงอนาคตหรือเป็นระยะตามที่องคการกำหนด โดยจะต้องมุ่งเน้นให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่โครงการกำหนด เป็นกระบวนการวางแผนโดยการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ด้านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่สามารถกำหนด ควบคุม ประเมิน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ซึ่งสามารถรับรู้ ยอมรับ ตามกรอบนโยบายที่กำหนดตามขั้นตอนหรือกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารโครงการ

ด้านการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นทักษะ หรือกระบวนการนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ ที่ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติร่วมกันแล้วเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมกัน ฯลฯ

ด้านการบริหารโครงการ เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องกระทำหรือบริหารโครงการ ที่ทุกบุคลากร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบตามสายการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของโครงการ ทั้งนี้จะต้องวางแผนงานที่ชัดเจน

ด้านการประเมินโครงการ เป็นการควบคุมหรือการประเมินผลการดำเนินงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารกลยุทธ์ ว่าผลการดำเนินงานนั้นสำเร็จ ล้มเหลว มีจุดเด่น มีจุดด้อยอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาการดำเนินการโครงการให้มีคุณภาพต่อไป ให้เป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด และสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ได้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2555)

การบริหารโครงการในยุค Thailand 4.0 ควรอยู่บนพื้นฐานการวางแผนเชิงกลยุทธ์และบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้อง “มองกว้าง มองไกล” เป็นการวางแผนถึงอนาคตในระยะยาว ทั้งในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร เหล่านี้ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เช่นเดียวกับการบริหารงานของผู้บริหารจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเพื่อก้าวสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องบริหารงานอย่างมีอาชีพ (สภาวะเดือน พิมพิศาล และอนุชา ลาวงษ์, 2558) ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า “ทั้งการบริหารงาน บริหารคน บริหารตน” และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผู้บริหารอาจจะกระทำได้ในทางตั้ง (Vertical) และในทางขวาง (Horizontal) ตามสถานการณ์ที่เป็นลักษณะทางกายภาพของความเป็นผู้นำที่ริเริ่มเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมแก่สภาพทางสังคมตามสถานการณ์เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและองค์กรสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำ ร่วมสร้าง” เพื่อที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและเกิดความเจริญต่อไป

โดยหลักการแล้ว การบริการสาธารณะย่อมยังประโยชน์แก่สังคมและบุคคลทั่วไป การดำเนินบทบาทสำคัญประการนี้ของหน่วยงานภาครัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องของประสิทธิภาพในเชิงการบริหารจัดการและประสิทธิภาพเช่นนี้นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดทิศทางในภาพรวมของประสิทธิภาพของการจัดการภาครัฐที่มีต่อระบบการบริหารงานภาครัฐและระบบเศรษฐกิจ การบริการสาธารณะจัดได้ว่าเป็นเรื่องหรือแนวคิดใหม่ที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการตามกรอบและบริบทของการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการปรับหรือ

ระบบราชการครั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2545 และบทบัญญัติจากกฎหมายหลายฉบับ อาทิ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ผสมกับการนำแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในองค์กรภาครัฐ ทำให้องค์กรภาครัฐมุ่งกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เข้ามาใช้ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการของภาครัฐ อันดำเนินไปตามเจตนารมณ์ที่ต้องการพัฒนาระบบราชการที่เป็นการบริหารราชการแผ่นดินที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสนองตอบต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ ซึ่งความต้องการของประชาชนในยุค Thailand 4.0 ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ดูแลและจัดการระบบน้ำประปาให้มีความสะอาด และได้มาตรฐาน สามารถนำมาใช้อุปโภคบริโภคได้ ติดตั้งไฟฟ้าให้ทั่วถึงตามความต้องการใช้ของประชาชน และระบบส่องสว่างตามจุดเสี่ยง และจัดทำ ดูแล บำรุงรักษาถนน

2. ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ด้วยการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม จัดสิ่งอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของประชาชน ส่งเสริมการออกกำลังกายและสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ได้รับการบริการและการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน การเงินการธนาคารที่เข้าถึงประชาชนในเรื่องเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพคนชราเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ลดจำนวนผู้ว่างงานในชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตคนในชุมชนให้ดีขึ้น จัดตั้งศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ในชุมชน จัดสรรเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพคนชราเพิ่มเติมจากที่รัฐจัดสรรให้ ส่งเสริมการออกกำลังกาย และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ประสานงานธนาคารให้นำตู้ ATM มาติดตั้งไว้ในแต่ละชุมชน จัดตั้งศูนย์อินเทอร์เน็ตในชุมชน และห้องสมุดชุมชน ยกย่องการรักษายาบาลและการให้บริการของ รพ.สต. ให้ได้มาตรฐาน และจัดทำสวนสาธารณะในชุมชนมีการดูแลและบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การใช้มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรม การวิวาทรุนแรง สารเสพติด และการพนัน โดยมีการร่วมมือกันกับหน่วยงานภายนอกให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง เป็นหน่วยงานที่จัดบริการให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการขอใบอนุญาต เช่น การจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ โรงสี รวมไปถึงการจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ บุหรี่ เป็นต้น เป็นหน่วยงานที่จัดบริการให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับเรื่องงานเอกสารสำคัญ เช่น บัตรประจำตัวประชาชน การแจ้งเกิด การแจ้งตาย ใบอนุญาตขับขี่ เป็นต้น จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น และมีการจ่ายเงินเยียวยาเมื่อเกิดกรณีภัยพิบัติทางธรรมชาติขึ้น มีการลงพื้นที่ทำประชาคมอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี เพื่อเป็นการรับฟังปัญหาของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน ประชาชนต้องการมีอาชีพเสริมและสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการทำอาชีพหลักอย่างเกษตรกรรม มีความต้องการสร้างธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น มีรายได้มาดูแลครอบครัวมากขึ้น และถือเป็นการลดการออกไปทำงานนอกพื้นที่ภูมิลำเนาของคนในชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัว

โดยตรง ความต้องการ ได้แก่ ส่งเสริมการฝึกอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนให้เติบโต และสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมธุรกิจชุมชนและให้คำปรึกษาในการพัฒนาธุรกิจ เช่น สหกรณ์ ร้านค้า ปั่นน้ำมัน โรงสี ฟาร์มปศุสัตว์ ร้านอาหาร เป็นต้น จัดอบรมวิธีการแปรรูปผลผลิต การเพิ่มมูลค่าสินค้า โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในแต่ละชุมชน หาดลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ และผลิตผลการเกษตรของชุมชน และจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพให้แก่ผู้สนใจและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

5. ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องการให้มีการควบคุม และจัดการผู้กระทำความผิดด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งในปัจจุบันประชาชนที่ทำอาชีพเกษตรกรรม เช่น ไร่ อ้อย นิยมเผาใบเพื่อให้ง่ายต่อการตัดทำให้เศษเถ้าจากการเผาไหม้ลอยฟุ้งในอากาศไปตกในบ่อน้ำ แม่น้ำ ลำธาร ควันไฟที่ปะปนมาในอากาศยังเป็นอันตรายต่อร่างกายของคนในชุมชน ต้องให้ความรู้แก่ชาวบ้านในการเก็บ คัดแยก และกำจัดขยะอย่างถูกวิธีแทนการเผาทำลาย ส่งเสริมให้ชาวบ้านทำเกษตรแบบปลอดสารเคมีและมีแผนการบริหารจัดการน้ำที่ดี ควรมีบ่อเก็บน้ำในทุกชุมชนและหาวิธีการดึงน้ำจากบ่อน้ำธรรมชาติ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำในแต่ละชุมชน (อิทธิวัฒน์ อุทุมก้านตง และอลงกรณ์ อรรคแสง, 2561)

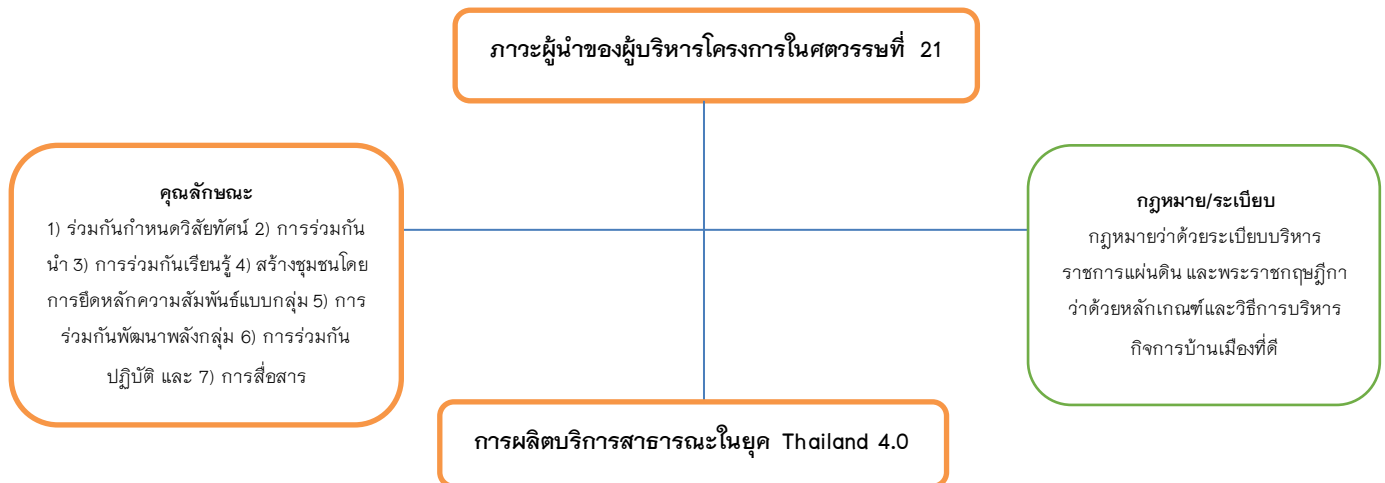
ผู้บริหารโครงการควรมีบทบาทของความเป็นอย่างมืออาชีพ ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่แสดงอย่างอิสระที่ส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม เช่น ภาวะการตัดสินใจ การโน้มน้าวใจคน การแสดงออกทางด้านทัศนคติ คำพูดคำจา การแสดงออกทางอารมณ์ วิธีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น ผู้บริหารโครงการควรเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะในสิ่งที่เหมาะสม และถูกต้องเป็นธรรม ในสังคมแห่งการเรียนรู้มีความต้องการบุคคลที่มีความรอบรู้ สามารถชี้แนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้อย่างเชี่ยวชาญ ผู้นำทางปัญญาย่อมเป็นผู้มีความรอบรู้ที่เฉพาะด้านอย่างชัดเจน เรียกว่า ความเป็นมืออาชีพ (professional) เช่น ผู้บริหารมืออาชีพ เป็นต้น ความเป็นมืออาชีพประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) ความรู้และประสบการณ์ที่ถูกล้างสมองมาเป็นระยะเวลานาน 2) ทัศนคติที่ดี 3) มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ผู้บริหารโครงการควรเป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดีได้ ผู้บริหารโครงการจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในบุคลิกภาพ ความคิดเห็น และ ยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าว การจูงใจไม่ใช่เพียงแต่การพูดเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ผู้บริหารโครงการที่มีภาวะผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นรับรู้ พร้อมทั้งปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์และศรัทธา ผู้บริหารโครงการควรเป็นผู้พัฒนาความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีองค์การและสังคมคาดหวัง ผู้นำจำเป็นต้องสร้างและมีวิสัยทัศน์ รู้จักมองการณ์ไกลไปถึงภาพอนาคต และนึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ ไม่เห็นแก่พวกพ้องฝ่ายของตน มีการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมสาธารณะสังคม และเป็นผู้พัฒนาให้สังคมเกิดความสุขขึ้นอย่างที่เราควรจะเป็น สร้างความเชื่อเพื่อแผ้วและสามัคคีซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้น มีทัศนคติในเชิงบวก ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ และมีคุณค่าแก่สังคม ผู้บริหารโครงการจำเป็นต้องมีบทบาทในมิติเชิงวิชาการ ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการที่เฉพาะด้านทางวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนสามารถใช้ในการชี้แนะเป็นข้อเสนอ

ในการอธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและบริหารจัดการกับสถานการณ์ด้วยความรู้จากสาขาอาชีพที่ตนได้ศึกษามา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อพันธกิจหลักขององค์กร เพื่อป้องกันปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่หรืออาจต้องเผชิญในอนาคต (สัมมา รณิษฐ์, 2556)

ตัวอย่างของการนำนโยบาย Thailand 4.0 ไปใช้ในโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ คือ กรมวิทยาศาสตร์บริการ ซึ่งได้มีการจัดตั้งศูนย์ราชการสะดวกขึ้น เพื่อตอบโจทย์นโยบายรัฐบาล (Government Easy Contact Center : GECC) ซึ่งจะให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้เกิดการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่เดินทางมาติดต่อราชการกับหน่วยงานของรัฐทางหน่วยงานจะให้การสนับสนุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้เข้าถึงภาคอุตสาหกรรม SMEs วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนให้มากขึ้น เพื่อจุดมุ่งหวังของการตอบโจทย์ Thailand 4.0 อีกทั้งยังเปิดศูนย์วิทยาศาสตร์บริการประจำภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจของภาคตะวันออก ซึ่งเป็นจุดให้บริการคำปรึกษาทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป็นจุดบริการรับ-ส่งสินค้า ให้แก่ผู้ประกอบการได้อย่างเบ็ดเสร็จเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในพื้นที่สูงสุด **ความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชนด้วยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม** ระหว่างกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีจุดประสงค์เนื่องจากในปัจจุบันผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน นับเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ก็มีบทบาทในการสนับสนุน พัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการประกอบการที่เป็นเลิศและมีความยั่งยืนสู่สากล และเป็นที่ยอมรับกันว่ารัฐบาลมุ่งเน้นให้มีการนำวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของกรมวิทยาศาสตร์บริการคือ การทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปถ่ายทอดให้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของทั้ง 2 หน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกันได้ ในส่วนของบทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการใช้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีจากผลงานวิจัยและการทดสอบในห้องปฏิบัติการไปพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน ให้มีขีดความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพและพัฒนา คุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชน ทางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทำหน้าที่เป็นผู้คัดเลือกผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน เข้าร่วมโครงการฯ และส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

วิสาหกิจชุมชนให้ใช้ระบบดิจิทัล ในการพัฒนาและบริหารจัดการธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีความเข้มแข็งสามารถแข่งขันได้ อีกทั้งมีกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่สูงขึ้น

เพื่อให้เข้าใจถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 และการส่งผลต่อการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอสรุปความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0 ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0

บทสรุป

การบริการสาธารณะเป็นกิจการที่ผู้บริหารโครงการก็ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแทนของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชนเป็นส่วนรวม มิใช่การจัดทำเพียงเพื่อประโยชน์ของกลุ่มใดโดยเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้การจัดทำบริการสาธารณะก็เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมหรือผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะและทรัพยากรของชาติได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม มีคุณภาพและทั่วถึง ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การทำงาน การมีรายได้ รวมถึงโอกาสในการมีส่วนร่วมในธุรกรรมทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ในการบริหารโครงการโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญเพราะต้องมีบทบาทที่จะดำเนินไปภายใต้ เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ความต้องการของคนที่เปลี่ยนไปตามค่านิยมแบบวัตถุนิยมทำให้เกิดความต้องการในชีวิตมากขึ้น ผู้บริหารโครงการจึงมีส่วนสำคัญในการนำนโยบายของรัฐมาปฏิบัติ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในยุค Thailand 4.0

เอกสารอ้างอิง

- นารี น้อยจินดา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 10(2), 69–80.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2556). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ เจริญผล.
- ประยูร กาญจนดุล. (2533). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *The Golgen Teak : Humanity and Social Science Journal*, 23(1), 38–54.
- พระครูปริยัติ วรเมธี, สยามพร พันธไชย, พระมหาไทยน้อย สลวงสิงห์ และพระพลากร สุขมงคล. (2561). ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*, 5(1), 191–213.
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำ: หลักธรรมและกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านานาวิทยา.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2555). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: แฮ็ลสออฟเคอร์มิสท์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สกาเวื่อน พิมพ์ิต และอนุชา ลาวงษ์. (2558). การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารโครงการบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล. *Journal of Nakhonratchasima College*, 9(1), 84–92.
- ลัมมา รณิษฐ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี .
- อติวัฒน์ อุดมก้านตง และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2561). ความต้องการบริการสาธารณะของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล: ข้อเสนอการกระจายอำนาจจากล่างขึ้นบน. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(3), 79–97.
- อริสรา บ้องกัน. (2559). การบริหารจัดการที่ดีในการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. *Eau Heritage Journal Social Science and Humanity*, 6(2), 314–325.
- อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16(2), 1–7.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

Leadership for Innovation: Drives Your Organization towards Excellent

อภิรักษ์ บุปผาชื่น
Apirak Bupphachuen

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khon Kaen University, Thailand.
E-mail: apirak.b@kkumail.com

Received October 12, 2020; **Revised** November 2, 2020; **Accepted** December 10, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กร ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการสร้างโอกาสใหม่ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ และช่วยให้องค์กรมองเห็นนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่ทันสมัยและดีมากขึ้นกว่าเดิมมาขับเคลื่อนองค์กร เพราะฉะนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ “ผู้นำเชิงนวัตกรรม” ในรูปแบบใหม่เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงและเท่าทันต่อโลกภายนอก ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต รวมถึงบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นขององค์กรอีกด้วย

จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านคุณลักษณะประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลงใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

The objective of this study is to reflect nowadays change in our society which it rapidly changes how we live and generates new valuables all the time. This change is unavoidable and it dramatically impacts on many organizations – even the successful organizations. However, if we take a deeper look on its impact, this change can turn into new opportunities for both organization and individual person which it triggers new visions, attitudes, and helps to find out more updated and effective innovations to launch the organization. Therefore, the change in organization is essential for any manager to apply both management and leadership strategies to develop the leadership to be the innovative-leader in reality who can deal with every aspect of work and lead the organization to succeed in the outside world. In conclusion, the creative-innovative leadership is necessary to drive the organization to the brighter future, and to approach higher achievements for the organization also.

Therefore, the Leadership for Innovation consist of features dimension include 1) creativity, 2) learning, and 3) potential for innovation, and roles dimensions consisted of 1) playing a role in creating an open atmosphere, mind and accept new things 2) to set goals in the work 3) be a dare to take risks and try to use new knowledge to develop in the work.

Keywords: Nowadays change in our society; Leadership for Innovation

บทนำ

ณ สภาวะสังคมปัจจุบัน ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติและในระดับองค์กรเป็นอย่างมาก โดยได้มีการเริ่มตั้งแต่กำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้สถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยี การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น

ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม คือ บุคลากร ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง

ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ที่จะเกิดในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์การไปสู่องค์การสร้างนวัตกรรม สนับสนุนแรงจูงใจที่เป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสู่ผลผลิตที่ดีขององค์การ การทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในส่วนของความหมายและองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับองค์การให้ทันสมัย เท่าทัน มีความสามารถและศักยภาพในการแข่งขัน รวมถึงการประสพผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) โดยคำนิยามของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (Adjei, 2013)

ทั้งนี้ผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้นำนั้นได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์การ จากเหตุผลที่ว่าถ้าปราศจากกระบวนการจัดการที่ดีเลิศแล้ว สินค้าหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมก็จะเป็นไปไม่ได้ในภาคปฏิบัติงาน ในขณะที่องค์การต่างพยายามที่จะค้นหากระบวนการในการจัดการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงองค์การ (สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, 2552)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็น เป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ (Loader, n.d.)

จากความสำคัญข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้องค์การ ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์การ จะไม่อยู่นิ่ง พยายามค้นหาสิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ

การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ในองค์การหนึ่ง จะมีบุคคลเพียงคนเดียว คือ ผู้นำสูงสุด ที่สามารถก่อให้เกิดความแตกต่างกันแม้ทุกอย่างจะเหมือนเดิม โดยส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปและผลงานที่เปลี่ยนไป มี “ผลิตภาพ” (Productivity) สูงขึ้น อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบัน บุคคลเพียงคนเดียว แม้จะเป็นผู้นำสูงสุดขององค์การแต่ยังมีขีดความสามารถจำกัดที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ หากใช้ภาวะผู้นำแบบ “ข้าฯแสดงคนเดียว” (One person show) ดังนั้นองค์กรใดก็ตามจะมีความเป็นเลิศได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำระดับสูง “ระดับห้าดาว” ซึ่งหมายถึง ผู้นำระดับสูงที่เปล่งประกายภาวะผู้นำของตนเองด้วยการสร้างทีมผู้นำที่ทุกระดับขององค์การ และพัฒนาให้ทุกคนทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนขององค์การในระยะยาว (นิตย สัมมาพันธ์, 2548)

ดังนั้นผู้นำองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถคาดการณ์อนาคตและต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการมีการสร้างแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการแข่งขันขององค์การ (สุกัญญา เอมอัมมธรรม, 2554: วสันต์ สุทธาวาส, 2557)

ดังนั้นความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำจะต้องมุ่งทั้งงานและคนไปด้วยกัน ให้ความสำคัญกับทั้ง 2 สิ่ง เพื่อให้ทุกอย่างเดินไปควบคู่กันอย่างเสถียรภาพ โดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ และการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน การขับเคลื่อนองค์การผู้นำต้องจะต้องพิจารณาบริบทของสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะด้วย เน้นไปที่การพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังหลักในการทำงาน มุ่งหวังผลการทำงานที่ดี มีเป้าหมาย กล้าที่จะลองสิ่งใหม่เพื่อนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำ

องค์การทุกชนิดและทุกขนาดจำเป็นต้องมีผู้จัดการ บทบาทหน้าที่หรืองานของผู้จัดการเรียกว่า “กระบวนการจัดการ” (Management Process) ซึ่งประกอบด้วย “หน้าที่ด้านการจัดการ” (Management Functions) 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการกำหนดจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานและตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อบรรลุจุดประสงค์นั้น 2) การจัดรูปองค์การ (Organizing) คือกระบวนการออกแบบกระบวนการทำงานออกแบบงาน (Job Design) และออกแบบโครงสร้างการบริหารงานองค์การ จัดหาและบรรจุพนักงาน แล้วมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรแบ่งปันทรัพยากรและจัดให้มีกิจกรรมประสานงาน เพื่อความพร้อมในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ 3) การอำนวยการหรือการนำ (Leading) คือกระบวนการปลุกใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานหนัก และชี้นำทิศทางความพยายามให้มีความประสานสอดคล้องและให้ดำเนินไปตามแผน และมุ่งสู่การบรรลุจุดประสงค์ 4) การควบคุม (Controlling) คือกระบวนการติดตามตรวจวัดผลการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับจุดประสงค์ แล้วเริ่มต้นกระบวนการแก้ไขและป้องกันปัญหาตามความจำเป็น และตามความเหมาะสม (Tada, 2019)

จากกระบวนการจัดการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “การนำ” (Leading) เป็นหน้าที่ (Function) อย่างหนึ่งของผู้จัดการ อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่า การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวางแผน และนักควบคุมการดำเนินการนั้นทำได้ง่ายกว่าการพัฒนาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับนักวิชาการที่เชื่อว่า “คนไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำ แต่ถูกสร้างให้เป็นผู้นำ” (Leaders are made not born) ดังนั้นจึงมีบางองค์การ บางบริษัท หรือบางสถาบัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำสำหรับยุค 4.0 ภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การดำเนินงานในองค์การจำเป็นที่จะต้องผู้นำ และผู้นำไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บริหารเท่านั้น เพราะผู้นำสามารถอยู่ได้ในทุกฝ่ายทุกระดับขององค์การ แต่ผู้นำจะต้องสามารถนำองค์การให้อยู่ได้ สามารถแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างบูรณาการ และผู้นำสามารถนำองค์การมุ่งไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำกับปฏิบัติการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

งานขององค์การจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้ แก้ปัญหาได้สามารถ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันแก้ปัญหาได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าองค์การมีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนในการบริหารงานตามสถานการณ์ แต่ผู้นำต้องมีความสามารถหลากหลายเพราะลักษณะการบริหารไม่ได้อยู่ที่ผู้นำคนเดียว แต่อยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องเป็นนักพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้ ทำงานร่วมกัน และงานที่ทำเฉพาะตัวผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถที่จะทำงานได้โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างาน (พินิจ โคตะการ, 2559) โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

S: Shoulders own responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ทั้งของตนเอง และลูกน้อง

U: Understands his men หมายถึง การให้ความสนใจและมีความเข้าใจลูกน้อง

P: Progresses หมายถึง การเรียนรู้อยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่องไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้วเต็มอะไรไม่ได้อีกเลย

E: Enforces all regulations หมายถึง การเป็นตัวอย่างที่ดี

R: Respects his men หมายถึง การยอมรับและเห็นความสำคัญของลูกน้องว่าเป็นทรัพยากรมีคุณค่า

V: Visualizes problems หมายถึง การรู้จักป้องกันปัญหา ไม่มองข้ามทั้งเรื่องงานไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่

I: Inspires confidence หมายถึง การเสริมสร้างขวัญลูกน้องให้ดี ให้ลูกน้องเชื่อมั่นยอมรับความศรัทธา

S: Sells ideas หมายถึง การสร้างความร่วมมือ สามารถจูงใจลูกน้องได้ ขยายความคิด

I: Instructs clearly หมายถึง การสอนงานเป็น สิ่งงานชัดเจน

O: Originates หมายถึง มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย

N: Notice performance หมายถึง การให้การยกย่องชมเชย หัวหน้าไม่ควรหวงคำชมเชยลูกน้อง ควรส่งเสริมและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ

ดังนั้นนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระดับความพึงพอใจขององค์การ หรือคุณภาพทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่หรือแม้แต่วิธีการใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิม การนำเสนอสิ่งใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิมต่อสังคมนั้นองค์การได้รับประโยชน์ คือ 1) ความอยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว 2) การเจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด 3) ผลตอบแทนที่คุ้มค่า 4) คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่ทำอยู่ 5) ประหยัดต้นทุน ทำให้กระบวนการของงานง่าย

และรวดเร็วขึ้น 6) ทำให้องค์การมีชีวิตชีวา 7) การทำงานสนุกสนาน 8) มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ หลากหลายและองค์การมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้การทำงานอย่างสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในระบบขององค์การจึงเป็นสิ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างสูง มีหลายบริษัทระดับแนวหน้าทั้ง Apple, Microsoft, Huawei, Toyota, Honda ล้วนเข้าร่วมแข่งขันเพื่อเป็นเจ้าแห่งนวัตกรรมทั้งสิ้น แม้ในระดับประเทศทั้งรัฐบาลเกาหลีใต้ อันดับหนึ่ง เยอรมนี อันดับที่สอง และฟินแลนด์ อันดับสาม ที่ได้รับการจัดอันดับประเทศทั่วโลกที่มีการลงทุนและพัฒนานวัตกรรมประจำปี 2019 ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นหนึ่ง การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น (ไชยณพล อัครศุภเศรษฐ์, 2550) เพราะฉะนั้นถ้าผู้นำในองค์การใดไม่สนใจนวัตกรรมเลยอาจจะต้องค่อย ๆ ตกยุคไปในที่สุด ทำให้ทุกองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรใส่ใจในความเป็นองค์การนวัตกรรมอย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้นำองค์การจะต้องมี วิสัยทัศน์ ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่าต่อไปงานที่เราทำอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการลงสู่สนามแข่งขันขององค์การ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นพื้นที่สำหรับคนที่มีความศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทุกสาขาอาชีพมีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแปลงความคิดสร้างสรรค์นั้น ไปเป็นนวัตกรรมได้

ดังนั้นผู้นำควรจะต้องเข้าใจทฤษฎี S curve ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เรียนรู้จาก S curve ผู้บริหารจึงควรคิดทบทวนว่าองค์การและนวัตกรรมหลักที่ใช้อยู่นั้นอยู่ ณ จุดไหนของ S curve ทำสิ่งเดียวกันกับนวัตกรรมที่เป็นคู่แข่ง โดยเฉพาะเทคโนโลยีและเลือกกลยุทธ์ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้มากที่สุด (กิจภูมาศ วังปรีชา, 2559) ซึ่งผู้นำต้องเข้าใจว่านวัตกรรมที่กำลังถือครองหรือปฏิบัติการอยู่ถึงยุคสิ้นสุดลงแล้วหรือยัง ถ้าเปลี่ยนผ่านหมดยุคแล้วก็ต้องคิดหานวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีกว่าและโดดเด่นสูงขึ้น สนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างสบายใจ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมใหม่ ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างเป็นเลิศ

ยกตัวอย่างนวัตกรรมในองค์การปัจจุบัน เช่น Google ได้นำหลัก 3 Horizons Model ของ McKinsey's มาใช้ ดังนี้

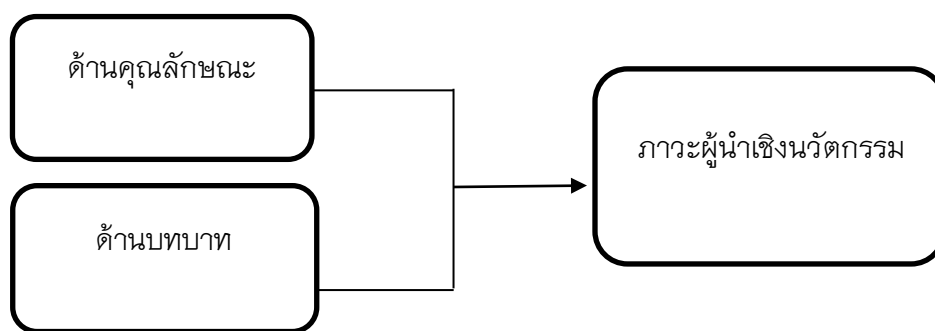
ส่วนที่ 1 แสดงถึงธุรกิจหลักที่ระบุง่ายและชัดเจน ประกอบไปด้วยซื้อบริษัท กระแสเงินสด ผู้ที่ให้ผลกำไรที่ใหญ่ที่สุด โดยที่จะให้โฟกัสไปที่จุดหลัง ปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่ามากขึ้น

ส่วนที่ 2 เป็นธุรกิจแบบออฟไลน์ เปิดโอกาสให้บริษัทในโลกไซเบอร์และมีแนวโน้มที่จะสร้างผลกำไรในอนาคตได้

ส่วนที่ 3 การริเริ่มความคิดสำหรับการเจริญเติบโตของผลกำไรในการลงทุนกิจการขนาดเล็ก โดยทางบริษัทใช้เวลา 70% ของเวลาและทรัพยากร ในการสร้างนวัตกรรมของตลาดเดิมที่องค์กรถือครองอยู่ โดยใช้เทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่แล้ว ช่วยให้อยู่ในตลาดแข่งขันได้ นอกจากนี้ยังเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานไปในตัว Google เชื่อว่าพนักงานของเขาอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุด ที่จะคิดค้นกลยุทธ์ นวัตกรรมใหม่ในการขยายการบริการและผลิตภัณฑ์ไปในอนาคต โดยบริษัทให้พนักงานใช้เวลา 20% ในการคิดและทำงานของตนเองในโครงการส่วนตัว และ Google คิดว่าความพยายามและความยากลำบากในการระบุดตลาดและเทคโนโลยีใหม่ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสร้างให้แตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิงในทางกลับกัน Google ให้เวลากับการลองสังเกตดูเทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นและสะสมความรู้ไปได้เรื่อย ๆ นานวันไปก็เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมที่น่าสนใจได้โดยที่บริษัทไม่ต้องทุ่มเท ทั้งเวลาและทรัพยากร ไปกับการลงทุนที่เราไม่มีทางรู้ได้เลยว่าจะประสบผลสำเร็จหรือว่าล้มเหลว เป็นต้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุโข และพระครูปลัดพงศ์พันธ์ ขนฺติโสภโณ , 2560) ในขณะที่ Horth & Buchner (2014) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าควรประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ การประยุกต์นวัตกรรมทางความคิดในงานของภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศในการนำนวัตกรรมทางความคิดไปใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ผู้เขียนสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านบทบาท แสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมีความสำคัญ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านคุณลักษณะและด้านบทบาท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจ และยอมรับสิ่งใหม่ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่างไม่มีถูก ไม่มีผิด แต่ทุกความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้และนำมาพัฒนานวัตกรรมในงานได้ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนในองค์กรยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์กร 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลอย่างไรต่อสังคม

ความเป็นผู้นำในสังคมปัจจุบันต้องอาศัยกระบวนการคิดและมีมุมมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2556) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรม ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือคุณแจ้งในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในสังคมหรือองค์กร

จากข้อความข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ในทุกสังคมจะมีผู้นำอยู่ในแต่ละสังคม ตัวอย่างเช่น ในหมู่บ้านที่มีผู้นำ คือ ผู้ใหญ่บ้าน หรือในบริษัทที่อยู่รวมกันหลายคนก็จะเกิดเป็นสังคมขึ้นมา ถ้าผู้นำในสังคมเหล่านั้นเป็นผู้นำในเชิงนวัตกรรมก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดการพัฒนาขึ้น มีการมองเห็นนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมสังคม วางรากฐานให้มั่นคง และผู้นำก็จะเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่คนในสังคม กระตุ้นคนในสังคมให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อคนในสังคมเกิดการพัฒนาและมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว สังคมนั้นก็จะเกิดการพัฒนาขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น โครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” หรือ “หมู่บ้านนวัตกรรม” ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย บางแห่งประสบผลสำเร็จ บางแห่งไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง หากผู้นำในชุมชนเข้มแข็งพอที่จะดึงดูดเด่นของตำบลและจูงใจให้คนในตำบลออกมาร่วมมือกันได้หรือไม่ ถ้าคนในชุมชนออกมาร่วมมือกัน กระจายความคิด แนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน ที่จะสามารถต่อยอดสิ่งของที่มีอยู่ในตำบลให้มีมูลค่าได้ กลายเป็นธุรกิจชุมชน ให้คนในชุมชนมีรายได้ ไม่ต้องออกไปทำงานในเมือง ก็ถือว่าผู้นำประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะฉะนั้นผู้นำมีผลอย่างมากต่อสังคม ถ้าผู้นำดี เข้มแข็ง กล้าคิด กล้าค้นหานวัตกรรมใหม่ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วนำมาต่อยอด หรือคิดขึ้นมาใหม่ ก็จะทำให้สังคมนั้นพัฒนาก้าวหน้าและเป็นที่ชื่นชม แต่ถ้าผู้นำในสังคมไม่สามารถควบคุมคนในสังคมได้ ไม่สนใจภายนอก บริหารแบบเดิม ไม่มีการคิดค้น หรือพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ สังคมนั้นก็จะอยู่

กับที่และถดถอยลง เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งเดิมที่เรารู้สึกว่าดีอยู่แล้วพอเกิดการเปลี่ยนแปลงอาจจะไม่ดีแล้วก็ได้ จึงต้องทำให้ผู้นำในสังคม ต้องกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป

ข้อคิดของผู้บริหารจากงานวิจัย

อภิญญา พิมพ์แสงสุริยา กรรมการบริษัทสกลิงชอทกรุ๊ป จำกัด (ฐานเศรษฐกิจ, 2562) ได้กล่าวถึงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่ได้ทำร่วมกับมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่ง โดยงานวิจัยชิ้นนี้ทำการศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่จะช่วยให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ได้ พบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้นำคนไทยมีความแตกต่างจากผู้นำต่างชาติในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำต่างชาติมีการเปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่มาจากพนักงานระดับล่างได้ ในขณะที่วัฒนธรรมแบบไทยพนักงานชั้นผู้น้อยมักไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะกับผู้บริหารหรือหัวหน้าระดับสูง

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่า 80% เกิดมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะเป็นผู้ที่อยู่หน้างานและใกล้ชิดลูกค้ามากที่สุดจึงเห็นปัญหาที่แท้จริง แต่องค์กรส่วนใหญ่มักใช้พนักงานระดับกลางที่มีศักยภาพ (Talent) มาร่วมกันคิดสร้างสรรค์เพื่อค้นหานวัตกรรม จึงไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

3. องค์กรต้องนำเสนอความล้มเหลว ไม่ใช่ชื่นชมแต่ความสำเร็จ เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยความล้มเหลวเป็นพื้นฐาน หากไม่ยอมให้เกิดความล้มเหลวเลย ก็ไม่มีทางที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ (ฐานเศรษฐกิจ, 2562)

จากข้อคิดข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า การบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานในประเทศไทย จะให้ความสำคัญกับคนที่มีตำแหน่งมากกว่าคนงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานระดับล่างในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะยอมรับกับความล้มเหลวในผลงาน เพราะแม้ไม่สามารถกลับไปแก้ไขได้ แต่สามารถนำผลงานที่ล้มเหลวมาเป็นบทเรียนหรือตัวอย่างในการดำเนินงานครั้งต่อไปเพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม การทำงานต้องไม่หยุดนิ่ง มีเป้าหมายให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิด แสดงแนวคิดใหม่ที่จะนำมาเป็นผลประโยชน์ในการบริหารงาน หรือวางกลยุทธ์ในการทำงานครั้งต่อไป ชุมมากกว่าดี ถึงแม้แนวคิดยังไม่ตรงกับงาน แต่เพื่อให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นความคิดเห็นในครั้งต่อไปและให้พนักงานไม่หยุดที่จะพัฒนาหรือคิดนวัตกรรมใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรต่างพยายามที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการค้นหา นวัตกรรม

ใหม่เพื่อที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และผลักดันให้กลายเป็นองค์การนวัตกรรมเพื่อความมั่นคงขององค์กรโดยการดำเนินงานนั้นจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำก่อน ผู้นำจะต้องสนใจพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามโดยเต็มใจให้ได้ โดยชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผลเสียถ้าหากละเลยนวัตกรรม สร้างความเข้าใจในองค์กรก่อน เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจเดียวกัน และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่องค์กรนวัตกรรมจะปฏิบัติงานด้วยปัญญาในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่มีคุณค่ามากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง นวัตกรรมใหม่นั้นอาจจะออกมาในรูปแบบของสินค้า บริการ นโยบาย ระบบใหม่ หรือเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องนำองค์กรให้อยู่ได้ด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเป็นการแก้ไขปัญหา หาทางออก และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่หรือสิ่งเดิมที่พัฒนาต่อยอดขึ้น นวัตกรรมไม่มีวันจบสิ้น จะมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์ การเป็นนวัตกรรมเป็นการใช้ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ ผู้นำนั้นจะต้องมองอนาคตไปข้างหน้าว่าทิศทางขององค์กรจะไปทางไหน จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย การเกิดนวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากคน ผู้นำจะต้องเน้นทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งผู้นำควรให้ความสำคัญกับคนมากกว่างานประจำหรือเอกสาร ผู้นำจะต้องมีความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับบุคลากรและงาน ไม่เพียงแต่การทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรสนับสนุนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้คนทำงานมีปัจจัย และเอื้อต่อความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่จะสามารถผลักดันองค์กร ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสร้างองค์การนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องปลูกฝังหรือสร้างค่านิยมให้บุคลากร รู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงาน หุ่่มเวลาพร้อมกับเปิดใจ สนับสนุนให้บุคลากรหาแนวคิดแปลกใหม่ และขัดแย้งกับแนวคิดของคนอื่น เพื่อความหลากหลายทางความคิด ซึ่งการเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กร ไม่ใช่เพียงหน้าที่ของผู้บริหารคนเดียว แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ทุกคนในองค์กรสามารถเป็นผู้นำได้ ถ้ามีการพัฒนาทางด้านความคิดของตนเองอยู่ตลอดเวลา กระตือรือร้น ค้นหาสิ่งใหม่เข้ามาประยุกต์กับงานประจำที่ทำอยู่ หรือสร้างขึ้นมาใหม่เลยก็ได้ จะต้องมีการตั้งคำถามกับงานที่ทำและหาคำตอบอยู่ตลอดเวลา ทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นที่พนักงานหรือบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กิจภูมาศ วังปรีชา. (18 ตุลาคม 2559). *S-curve เส้นทางสู่ความสำเร็จของนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563: จาก <https://kitdamassite.wordpress.com/author/kitdamas9/>
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องรู้สำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- ไชยณพล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *การสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ฐานเศรษฐกิจ. (28 มีนาคม 2562). *คอลัมน์ เอชอาร์ 4.0 อะไร คือ "สิ่งจำเป็น" ของ "ผู้นำเชิงนวัตกรรม"*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <https://slingshot.co.th/resources/articles/>
- นิธย์ สัมมาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท และพระครูปลัดพงศ์พันธ์ ขนดีโสภโณ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 4(2), 313-325.
- พินิจ โคตะการ. (11 กุมภาพันธ์ 2559). *ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <http://phinit0112.blogspot.com/2016/02>.
- วสันต์ สุทธาวาส. (18 มกราคม 2557). *ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม: Leadership for Innovation*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <http://www.edsiam.com/%e0%b8>.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. (2552). *องค์กรแห่งการสร้างนวัตกรรม : องค์กรชั้นนำต่างๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: เอเอสทีวีผู้จัดการ.
- สุกัญญา เอ็มอัมมรร. (2554). *ภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การประชุมรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 12 พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership, How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. The Center for Creative Leadership.
- Loader, A. (n.d.). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved September 23, 2020, from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Tada, R. (20 June 2019). *POLC – ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept>.

นวัตกรรมการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสังคมในยุค เศรษฐกิจดิจิทัล

Small and Medium Business Management Innovation for Society in the Era of Digital Economy

¹ศิรินทิพย์ กุลจิตตรตรี และ ²สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ

¹Sirintip Kuljittree and ²Supattarasak Khumsamart

¹มหาวิทยาลัยเกริก

²ศูนย์วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา ร้อยเอ็ด

¹Kirk University, Thailand.

²Roi Et Science And Cultural Centre For Education, Thailand.

¹Email: Supattarasak@gmail.com

Received October 14, 2020; Revised November 13, 2020; Accepted December 21, 2020

บทคัดย่อ

ผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันความสามารถเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความสำเร็จด้านการลงทุนใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือทางการแข่งขันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานทางธุรกิจ เพื่อสร้างโอกาสให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น รวมทั้งมีโอกาสด้านการตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทำให้ชีวิตของเราง่ายขึ้น การปรับตัวไม่เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดต้นทุนการผลิต อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการที่จะเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างไร้พรมแดน นวัตกรรมจัดการธุรกิจเพื่อสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ต้องคำนึงถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีการติดต่อสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การโลจิสติกส์ การศึกษา การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม การเงินการลงทุน การภาษีอากร หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม หรือการใดๆ ที่มีกระบวนการดำเนินงานทางดิจิทัลหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ การตระหนักถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยให้สามารถเติบโตอยู่รอดได้ โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการเกื้อกูลกันระหว่างธุรกิจด้านดิจิทัล เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนรายได้

ภายในประเทศ สร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดเล็ก เนื่องจากเป็นกลุ่มวิสาหกิจที่เปรียบเหมือนกระดูกสันหลังของประเทศ รวมถึงเตรียมความพร้อมด้วยการยกระดับธุรกิจด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำพาประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคของเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

คำสำคัญ : นวัตกรรม; การจัดการธุรกิจ; ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

Abstracts

New entrepreneurs, small and medium businesses is an important role in the development of Thailand both economically and socially. At present, Innovation is an important ingredient in creating new investment successes. It is a very important competitive tool for the success of any business. Is an important role in the economy. Entrepreneurs should focus on new innovations that can be used in their business operations to create opportunities for businesses more easily successful. as well as increasing the market opportunity respectively. Science and technology progress made our lives easier make adjustments not in line with the times change. Especially in the digital age, technology has become a vital tool in reducing production costs. It's also a channel to reach target customers without borders. Innovation in social business management in the digital economy must consider economy and social communication. Electronic commerce electronic transactions, logistics, education, agriculture, industry finance, investment, taxation, or socio-economic activities or anything has a process or operation digitally or electronically. Realizing the importance of powered Thai small and medium businesses can grow and survive by emphasize on creating a harmonious environment between digital businesses to achieve the domestic income turnover, create digital technology access opportunities for small enterprises because it is a group of enterprises like the backbone of the country including preparing to upgrade the business With the application of digital technology. To lead Thailand into the digital economy in a concrete era.

Keywords: Innovation; Business Management; Digital Economy

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลทุกประเทศทั่วโลกกำลังดำเนินนโยบายที่สำคัญต่างๆเพื่อการพัฒนาประเทศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมามากต่อไปหากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคน

อย่างแท้จริงและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิตการค้า การบริการและกระบวนการทางสังคมรวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิงอิทธิพลของ เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแผนทางการดำเนินการ ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเช่นการก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางการพัฒนาขีดความสามารถของ ธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรมการผลิตและการบริการการแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทาง เศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาคการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมการพัฒนาศักยภาพ กำลังคนของประเทศการบริหารจัดการสังคมสูงวัยการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เป็นต้น

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรัฐบาลไทยจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อดำเนินการ ขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561) อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนอกเหนือจากความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐไปสู่ “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” (e-Government) รัฐบาลไทยยังมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์การภาคเอกชนอีกด้วยโดยมีการกำหนดนโยบาย ต่างๆเพื่อช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์การภาคเอกชนให้สามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแบบดิจิทัลได้

ในปี 2560 ประเทศไทยได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจังเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีแนวนโยบาย ด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ ประเทศหลุดพ้นจากกับดักการพัฒนาทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2560 ยังชี้ประเด็นสำคัญในการส่งเสริมไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ทั้งใน เรื่องของการส่งเสริมอุตสาหกรรม และนวัตกรรม การลงทุน การนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งเชิงเศรษฐกิจและ สังคม รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนดิจิทัลของประเทศ

การเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั่วโลกรวมถึงการดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลไทยแลนด์ของประเทศไทยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ (1) การเปลี่ยนแปลงจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม (2) การเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม (3) การเปลี่ยนแปลงจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการซึ่งทำให้เกิดธุรกิจ รูปแบบใหม่ในประเทศไทยที่ขับเคลื่อนด้วยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มาสร้างเป็น รูปแบบธุรกิจที่เพิ่มคุณค่าและสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและบริการที่เรียกว่า “ธุรกิจดิจิทัล” (Digital Entrepreneur) ซึ่งโดยส่วนมากมักจะเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561)

สำหรับนวัตกรรมในบริบทขององค์กรหรือกิจการ สามารถแยกมุมมองในการคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ว่าเป็นนวัตกรรมที่คิดขึ้นมาเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการใหม่ ๆ ของลูกค้าโดยเฉพาะ เป็นการ พัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้รวมไปถึงการ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นการสร้างสรรคพัฒนาหรือสร้าง

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิต การส่งมอบ ขั้นตอนหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน และเป็นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนยุทธศาสตร์หรือวิธีดำเนินธุรกิจแบบใหม่ ๆ ทั้งระบบ ความท้าทายที่สำคัญขององค์กรภาคธุรกิจในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยคือการดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจภายใต้ทรัพยากรต่างๆที่มีอย่างจำกัดและการวางแผนทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลของภาครัฐทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่นคงและยั่งยืน “นวัตกรรมการจัดการธุรกิจเพื่อสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล” ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันและการทำงานภายใต้ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลนั้นในปัจจุบันมีการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในหลายแวดวงเพื่ออำนวยความสะดวกเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ นวัตกรรมถูกนำมาใช้อย่างมากในภาคธุรกิจหรือเรียกว่า “นวัตกรรมด้านธุรกิจ” ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ต้องอาศัยสหวิทยาการจำเป็นต้องใช้ความรู้จากหลากหลายแขนงในการคิดค้นกลยุทธ์เพื่อสร้างสรรค์การออกแบบการแก้ปัญหาโดยครอบคลุมการใช้ทักษะทั้งทางด้านการตลาดการเงินการประชาสัมพันธ์การออกแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดการความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Relationships) และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และการบริหารความเสี่ยง (Jamieson, 2016) จากการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนั้นทำให้ธุรกิจมีการแข่งขันเพิ่มตามไปด้วยปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับแนวคิดใน “นวัตกรรม” ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างความโดดเด่นทางธุรกิจให้เหนือคู่แข่ง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในภาพรวมอุตสาหกรรมดิจิทัลของไทยจะมีการเติบโตต่อเนื่องทุกปี แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการเติบโต เนื่องจากผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็กขาดแคลนเงินทุนในการขยายธุรกิจและไม่สามารถขอกู้ยืมเงินได้ง่ายนัก ด้วยธุรกิจดิจิทัลส่วนใหญ่ถือว่ามีความเสี่ยงสูงเกินกว่าที่ธนาคารจะยอมรับได้ ยิ่งไปกว่านั้นอุตสาหกรรมยังขาดการลงทุนในด้านนวัตกรรมที่นำไปสู่สินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีการเชื่อมโยงการวิจัยและพัฒนาด้านดิจิทัลไปสู่ภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศประเทศไทยมีจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตค่อนข้างสูง แต่ทักษะด้านดิจิทัลของประชาชนยังคงต่ำแบบย่ำแย่ และยังไม่เกิดการใช้ประโยชน์ที่ชัดเจน ส่วนกำลังคนด้านดิจิทัลนั้นขาดแคลนเป็นอย่างมากในเชิงคุณภาพประเทศไทยมีผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ (Mobile Subscribers) ในปี 2558 มากถึง ร้อยละ 125.8 ของประชากร 65.9 ล้านคน และมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต broadband ผ่านโทรศัพท์มือถือที่ร้อยละ 75.3 โดยมีจำนวนผู้ใช้ Social media ในต้นปี 2559 อยู่ที่ 41 ล้าน โดยส่วนใหญ่เป็นการใช้ Facebook 40 ล้านราย และ Line 38 ล้านราย คิดเป็นกว่าร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมดทั่วประเทศ ส่วนการใช้อินเทอร์เน็ต broadband แบบใช้สายนั้น มีผู้สมัครใช้งาน broadband ในปี 2560 ประมาณ 7.9 ล้านราย หรือเป็นร้อยละ 37.23 ของจำนวนครัวเรือนทั่วประเทศ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตของประเทศไทยนั้นมีการเติบโตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไรก็ตาม ตัวเลขการใช้โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต หรือ Social media เหล่านี้ ยังไม่ได้แปลไปสู่ทักษะด้านเทคโนโลยีของคนไทยแต่ประการใด และยังห่างไกลกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้าง

นวัตกรรมต่าง ๆ โดยที่ IMD จัดอันดับทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของคนไทย (Digital/ technological skills) ไว้ในอันดับที่ 50 จาก 63 ประเทศทั่วโลก โดยความท้าทายหลักในประเด็นนี้คือการปรับเปลี่ยนประชาชนส่วนใหญ่จากการเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี (Consumers) เพียงอย่างเดียว ไปเป็นผู้สร้างมูลค่าหรือคุณค่า (Producers) ในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). 2563)

จากการศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ประเภทบริการ) จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทบริการ ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสารสนเทศ ด้านกระบวนการ ด้านการวางแผน ด้านคน และด้านภาวะผู้นำ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทบริการ ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านลูกค้า การเรียนรู้และพัฒนา ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเงิน และนวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของผลการดำเนินงาน พบประเด็นสำคัญที่ว่านวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำและด้านคน ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจะพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทบริการ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานของธุรกิจประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือเจ้าของธุรกิจต้องใช้ทักษะการเป็นผู้นำมืออาชีพในการบริหารและจัดการองค์กรเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการให้พนักงานได้รับเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร (วารุณี กุศลรัตนวิจิตร, 2560)

นอกจากนี้ อีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล คือ กำลังคนดิจิทัล ซึ่งที่ผ่านมาเป็นปัจจัยกระตุ้นการพัฒนา และเป็นปัญหาที่รุนแรงของอุตสาหกรรมดิจิทัลในทุกตลาด คือ การขาดกำลังคนที่มีคุณภาพ โดยถึงแม้ว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติจะรายงานไว้ว่า ในปี 2559 ประเทศไทยมีผู้ทำงานด้าน ICT ถึง 3.74 แสนคน แต่เป็นตัวเลขที่รวมช่างเทคนิค พนักงานขาย และอื่น ๆ โดยมีเพียงร้อยละ 45.6 ที่สำเร็จการศึกษาด้าน ICT นอกจากนี้ ถ้านับเฉพาะบุคลากรทักษะสูงด้านซอฟต์แวร์ที่ประเทศไทยมีข้อมูลครบถ้วน ประเทศไทยในปี 2559 มีบุคลากรที่เป็นฐานการผลิตซอฟต์แวร์และบริการซอฟต์แวร์ประมาณ 5.6 หมื่นคนเท่านั้น ซึ่งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมดิจิทัลทุกตลาด สะท้อนในทำนองเดียวกันว่า ไม่สามารถหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้าทำงานได้ แม้จะให้เงินค่าตอบแทนสูงก็ตาม ซึ่งปัญหานี้หากไม่เร่งแก้ไขจะทวีความรุนแรงขึ้น เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัย และจะมีจำนวนคนวัยแรงงานรวมถึงเด็กที่สนใจเรียนด้านดิจิทัลมีน้อยลงไปเรื่อย ๆ ด้วย ส่งผลระยะยาว คือ ความล้มเหลวของการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจดิจิทัล"ประเทศไทยมีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดีในการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล แต่ยังคงต้องปรับปรุงในด้านกฎหมาย กฎระเบียบกติกา เพื่อลดอุปสรรคและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล"ในเรื่องสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกื้อหนุนที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจดิจิทัลสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของประเทศไทยนั้นมี

ความเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการลงทุนและการเงิน โดยมีตัวอย่างเช่น ประเทศไทยเริ่มมีจำนวนของนักลงทุนรูปแบบต่าง ๆ ที่มาลงทุนในวิสาหกิจเริ่มต้นจำนวนมาก โดย Techsauce รายงานว่าในปี 2559 ประเทศไทยมีจำนวนนักลงทุนในรูปแบบบริษัทจัดการเงินร่วมลงทุน (Venture Capital) และบริษัทที่ใช้เงินตนเองในการลงทุน (Corporate Venture Capital) มากกว่า 79 ราย และนักลงทุนอิสระ (Angel investor) อีกมากกว่า 44 ราย และนอกจากนี้ ยังมีมูลค่าตามราคาตลาด บริการการเงิน และโครงสร้างอัตราภาษีที่ดีสำหรับเศรษฐกิจดิจิทัล แม้ตลาดจะยังคงมีความเสี่ยงในการลงทุนค่อนข้างสูงก็ตามสำหรับจุดอ่อนนั้น ประเทศไทยยังคงมีปัญหาในเรื่องของการปรับปรุงการกฎหมาย กฎระเบียบ กติกา รวมถึงมาตรฐานด้านดิจิทัลที่พร้อมสำหรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ตัวอย่างเช่น ปัจจุบันกฎหมายไทย กฎระเบียบไทยปัจจุบันยังไม่มีพื้นที่สำหรับเทคโนโลยี หรือโมเดลธุรกิจที่คิดนอกกรอบกฎหมายเดิม ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีใหม่ (Drone, Driverless car, Blockchain) หรือการทำธุรกิจวิสาหกิจเริ่มต้นแบบ Sharing Economy (Taxi, Hotel) และยังขาดกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรการ หรือแนวปฏิบัติในบางเรื่องที่เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับเศรษฐกิจดิจิทัล เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูล เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). 2563)

นวัตกรรม

“นวัตกรรม” หรือ “innovation” คือกระบวนการหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ วิธีแนวคิดหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ คำว่า “innovation” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึงสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิมซึ่งอาจจะเป็นความคิดวิธีการหรืออุปกรณ์เป็นต้นในทำนองเดียวกันนวัตกรรมก็อาจเป็นความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่โดยปัจเจกบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่จะนำมาไปประยุกต์ใช้ (Rogers, 1995)

ในปัจจุบันมีการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในหลายแวดวงเพื่ออำนวยความสะดวกเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจนวัตกรรมถูกนำมาใช้อย่างมากในภาคบริการหรือเรียกว่า “นวัตกรรมด้านบริการ” ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ต้องอาศัยสหวิทยาการจำเป็นต้องใช้ความรู้จากหลากหลายแขนงในการคิดค้นกลยุทธ์เพื่อสร้างสรรค์การออกแบบการแก้ปัญหาโดยครอบคลุมการใช้ทักษะทั้งทางด้านการตลาดการเงินการประชาสัมพันธ์การออกแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดการความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Relationships) และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และการบริหารความเสี่ยง (Jamieson, 2016)

รูปแบบของนวัตกรรมด้านบริการ

นวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาคบริการสามารถมีรูปได้หลายรูปแบบต่างกันออกไปโดยคริสโตเฟอร์เลฟลีคและลอเรนไรท์ได้แบ่งรูปแบบของนวัตกรรมด้านบริการออกเป็น 7 รูปแบบ (อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคณะ, 2547) ดังนี้

1) นวัตกรรมในบริการหลัก (Major Service Innovation) ซึ่งหมายถึงการสร้างนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์หลักที่ออกมาใหม่ซึ่งโดยปกติมักรวมถึงการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของบริการใหม่ด้วยเช่นการเปลี่ยนการให้บริการการจ่ายบัตรจอดรถจากการใช้แรงงานเป็นเครื่องจักรที่ผู้รับบริการต้องรับบัตรด้วยตนเองโดยเป็นการสร้างผลิตภัณฑ์ด้วยเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของการบริการให้มีความแม่นยำทันสมัยและลดต้นทุนตามไปด้วย

2) นวัตกรรมในกระบวนการหลัก (Major Process Innovation) ซึ่งประกอบด้วยการใช้กระบวนการใหม่ในการส่งมอบผลิตภัณฑ์หลักที่อยู่ในตลาดโดยวิธีใหม่พร้อมด้วยคุณประโยชน์เพิ่มเติมใหม่ๆเช่นการผลิตหลักสูตรปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาในแนวใหม่ โดยการสร้างหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้วิธีออนไลน์หรือหลักสูตรภาคการให้เช่าเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และนักศึกษาได้รับประโยชน์จากมหาวิทยาลัยมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้การแข่งขันทั้งเรื่องเวลาและราคากับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือการพัฒนาการสั่งการของเครื่องมือป้องกันการโจรกรรมโดยใช้โทรศัพท์มือถือในการตรวจสอบและสั่งการ

3) การขยายสายผลิตภัณฑ์ (Product Line Extension) เป็นการเพิ่มสายผลิตภัณฑ์ให้เต็มเต็มความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้นเช่นการเพิ่มบริการหลังการขายหรือการบริหารตารางการแจ้งเตือนการซ่อมบำรุงเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอเพื่อขยายสายผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4) การขยายกระบวนการ (Process Line Extension) เป็นการสร้างนวัตกรรมในส่วนย่อยโดยการสร้างวิธีทางใหม่ ๆ ในการส่งมอบสินค้าเดิมที่ผลิตและจัดจำหน่ายเพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้บริการมากขึ้นซึ่งถือเป็นการสร้างสิ่งแปลกใหม่ให้ลูกค้าเดิมและเป็นการจูงใจลูกค้าใหม่ให้เข้ามาใช้บริการมากขึ้นเช่นการบริการในการออกแบบจัดสรรพื้นที่ภายในอาคารโดยโปรแกรมออกแบบที่เสมือนจริงในการบริการเพื่อขยายกระบวนการในการจำหน่ายเพิ่มความมั่นใจในผลิตภัณฑ์และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

5) นวัตกรรมของบริการเสริม (Supplementary Service Innovation) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มองค์ประกอบด้านการบริการใหม่ๆเพื่อเสริมกับบริการหลักที่มีอยู่หรือรวมถึงการปรับปรุงบริการเสริมที่มีอยู่ทั้งหลายเช่นการเพิ่มเนื้อที่จอดรถในศูนย์การค้าหรือการมีข้อตกลงยอมรับบัตรเครดิตในการชำระเงิน เป็นต้น

6) การปรับปรุงบริการ (Service Improvement) เป็นนวัตกรรมแบบที่พบเห็นกันมากที่สุดโดยเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยรวมไปกับการปฏิบัติงานของภาคบริการในปัจจุบันเช่นโรงภาพยนตร์เพิ่มที่นั่งที่ออกแบบเป็นพิเศษเพื่อเพิ่มความสะดวกสบายให้กับลูกค้า

7) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ (Style Changes) เป็นนวัตกรรมอย่างง่ายที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านในกระบวนการหรือการปฏิบัติการเนื่องจากมักจะจับต้องได้และสร้างความตื่นต่อนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งจูงใจพนักงานได้อีกด้วยเช่นการทาสีร้านใหม่การเปลี่ยนเครื่องแบบพนักงานใหม่การปรับเปลี่ยนบทบาทในการให้บริการของพนักงานใหม่ เป็นต้น

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

หากจะให้คำจำกัดความคำว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล” อย่างเป็นทางการนั้นกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ให้ความหมายในแง่ที่เป็นดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกล่าวคือ เป็นระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีการติดต่อสื่อสาร การผลิต การอุปโภคบริโภค การใช้สอย การจำหน่ายจ่ายแจก การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการหลอมรวมหรือเทคโนโลยีอื่นใดในทำนองที่คล้ายคลึงกันทั้งนี้ทั้งนั้นไม่ว่าเศรษฐกิจใหม่จะถูกนิยามและมีชื่อเรียกอย่างไรแต่ระบบเศรษฐกิจเหล่านี้สามารถเรียกอย่างรวม ๆ ได้ว่าเป็นเศรษฐกิจใหม่และตั้งอยู่บนฐานของการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสิ้น

เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะและขอบเขตหน้าที่การงานในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม (คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล, 2558) กล่าวคือ

- 1) เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) เกิดการมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้แขนงต่าง ๆ และข้อมูลสำหรับแวดวงอุตสาหกรรมสร้างสรรค์รวมถึงในด้านวัฒนธรรม
- 2) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) เกิดการมุ่งเน้นการแบ่งปันอีกทั้งมีการนำกลับมาใช้ใหม่สำหรับสินค้าและบริการที่มีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นหรือความต้องการ
- 3) เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม
- 4) เศรษฐกิจแบบหมุนเวียน (Circular Economy) โดยเป็นการให้ความสำคัญกับการลดของเสียอย่างเป็นระบบตลอดห่วงโซ่ชีวิตของการใช้ผลิตภัณฑ์และส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์
- 5) เศรษฐกิจสี่เหลี่ยม (Square Economy) เป็นการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยลูกค้าหรือผู้บริโภคสามารถทำธุรกรรมผ่านอุปกรณ์พกพารูปทรงสี่เหลี่ยม
- 6) เศรษฐกิจสำหรับผู้มีอาชีพอิสระ (Freelance Economy) ในยุคนี้มีคนจำนวนมากที่เป็นผู้รับทำงานอิสระผู้ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) หรือสัญญาระยะสั้นซึ่งบุคคลเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เพื่ออนาคตประเทศไทย

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมา กระบวนการการผลิตการค้าการบริการและกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิงประเทศไทยจึงให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจ

ดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจังซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ดังนั้นการพัฒนา Digital Economy เพื่อวางรากฐานอนาคตประเทศไทยจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องมีความรู้ความเข้าใจร่วมกันและร่วมผลักดันให้เกิดผลที่ชัดเจน(ตฤตถ์ นพคุณ และ มณีนชนก มณีโชติ, 2559)

ความหมายและประโยชน์ของเศรษฐกิจดิจิทัลหรือ Digital Economy ในปี 1995 Don Tapscott ได้บัญญัติศัพท์ Digital Economy ไว้ในหนังสือ “The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence” ว่า Digital Economy หมายถึงเศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) ทั้งในภาคการเกษตรจนถึงภาคธุรกิจโดยเป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนจนถึงการทำธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มโดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่ง Tapscott ระบุว่าอินเทอร์เน็ตจะเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจและการดำรงชีวิตดังนั้นโลกต่อจากนี้จำเป็นต้องมีความพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT กฎกติกากฎหมายการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตลอดจนการปรับตัวและปรับทัศนคติของประชาชน

สำหรับประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับจากการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการส่งออกและการจ้างแรงงานในประเทศโดยเฉพาะอุตสาหกรรมโทรคมนาคมจากการพิจารณาสัดส่วนระหว่างจำนวนผู้ใช้บริการต่อจำนวนประชากรในบริการโทรศัพท์เคลื่อนที่และบริการอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจพบว่าการลงทุนโทรคมนาคมและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจะส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตขึ้นได้สามารถรองรับปริมาณความต้องการและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นได้ซึ่งที่ผ่านมาอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของไทย

บริบทภายนอก กระแสโลกาภิวัตน์ได้มีบทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้นเกิดการเชื่อมโยงการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองของนานาประเทศ ทั้งด้านข้อมูลข่าวสารการค้าการเงินการลงทุนการผลิตเทคโนโลยีความรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมทำให้เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการมีการนำ ICT ไปใช้ประยุกต์เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการประกอบการโดยเน้นการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการการลงทุนเงินทุนและแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีรวมทั้งพันธสัญญาข้อตกลง/ความร่วมมือที่ประเทศไทยได้ลงนามกับองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ อาทิผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์จากความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Trans-Pacific Partnerships: TPP) ทำให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ

บริบทภายใน ปัจจุบันประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานมากขึ้นเนื่องจากโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีราคาถูกลงและมีประสิทธิภาพสูงส่งผลให้

การใช้งานโทรศัพท์เคลื่อนที่มีจำนวนมากกว่าจำนวนประชากรของประเทศรวมทั้งการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามการพัฒนาเทคโนโลยีในขณะเดียวกันเทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูลจำนวนมากมีราคาถูกลงทำให้การเข้าถึงข้อมูลการรับและส่งข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้ในปริมาณมากเกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการผลิตและบริการเนื่องจากมีการใช้บริการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud) ที่ช่วยให้องค์กรและธุรกิจสามารถดำเนินการจัดเก็บและบริหารข้อมูลได้อย่างคล่องตัวมีความยืดหยุ่นและประหยัดงบประมาณ

จะเห็นได้ว่าบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกเป็นโอกาสอันดีในการที่ประเทศไทยจะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นตามมาด้วยหากมีการนำเทคโนโลยีไปใช้ในทางที่ผิดกฎหมายจะก่อให้เกิดอาชญากรรมทางไซเบอร์การจารกรรมข้อมูลส่วนบุคคลการสร้างปัญหาด้านความมั่นคงเว็บไซต์หลอกลวงสถาบันการดำเนินคดีกฎหมายผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจารกรรมทางการเงินและการก่อการร้ายส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศไทยเช่นเดียวกันยังอาจส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งในด้านการควบคุมและดำเนินการของภาครัฐที่อาจนำไปสู่การใช้เป็นเครื่องมือในการละเมิดสิทธิของผู้อื่นหรือก่อเหตุการณ์ร้ายที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมในสังคม

ดังนั้นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของไทยในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักความสมดุลเป็นสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้ง ภาคการผลิตและบริการการเงินการคลังทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสร้างรายได้และความสุขให้กับประชาชนซึ่งเป็นฐานรากของประเทศ

การปรับตัวในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

องค์กรต่างๆ ในทุกประเทศต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนนับตั้งแต่ภาวะเศรษฐกิจถดถอยและวิกฤตการณ์ทางการเงินการเปลี่ยนแปลงอำนาจทางเศรษฐกิจที่เคลื่อนย้ายจากประเทศทางซีกโลกตะวันตกสู่ประเทศทางซีกโลกตะวันออกมากขึ้นรวมทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดความเสี่ยงของเศรษฐกิจโลกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าและรูปแบบเศรษฐกิจไปทั่วโลก (จตุพร ชาญเลขา, 2560)

การนำเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่มาใช้อย่างเช่น Broadband Internet, mobile, cloud computing, business intelligence และ social media ทำให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบทางธุรกิจและทำให้เกิดธุรกิจใหม่ ๆ พร้อมกับการล่มสลายของธุรกิจรูปแบบเก่าจนเป็นโอกาสใหม่ของประเทศที่กำลังพัฒนา (รวมทั้งประเทศไทย) ที่จะฉกฉวยโอกาสนี้เพื่อให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้วทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาเทคโนโลยีนั้นมีความสัมพันธ์กันโดยตรงภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้เกิดตลาดเกิดใหม่มีการลงทุนในเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างมหาศาลเนื่องจากความต้องการในการหาวิธีการเพื่อลดต้นทุนและต้องการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมจึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นตัวผลักดันให้เกิดรายได้ที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคจากหน้ามือเป็นหลังมือรวมทั้งเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนาผู้นำประเทศและองค์กรจะต้องตระหนักถึงความท้าทายใหม่ๆที่กำลังเผชิญอยู่การเพิ่มขึ้นของกลุ่มชนชั้นกลางและผู้สูงอายุที่เด่นชัดขึ้นเช่นในประเทศจีนอินเดียและในกลุ่มอาเซียนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา

ปัจจัยสำคัญ 6 ประการต่อไปนี้เป็นการปรับตัวในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยสรุปได้ดังนี้คือ

1. การมาถึงของยุคเศรษฐกิจดิจิทัลในทุกประเทศทั่วโลกทำให้เกิดคลื่นลูกที่สาม (Third wave) ของระบบทุนนิยมที่จะเข้ามาปฏิรูปตลาดในหลายๆ มิติตั้งแต่พฤติกรรมผู้บริโภคไปจนถึงรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ การนำเทคโนโลยี mobile, cloud computing, business intelligence และ social media มาใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงแล้วไม่ใช่เพียงแค่จินตนาการหรือจากการคาดการณ์อีกต่อไปซึ่งกำลังเกิดขึ้นทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและในประเทศกำลังพัฒนา

2. การปฏิรูปอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเมื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบทำให้องค์กรต่าง ๆ ในทุกอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบอย่างมากที่จะต้องปรับเปลี่ยน Business model เพื่อรองรับผู้บริโภคยุค Net Generation ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบไปทั่วโลกในช่วงห้าปีที่ผ่านมาในหลายอุตสาหกรรมได้แก่โทรคมนาคมบันเทิงสื่อการเงินการธนาคารค้าปลีกและสุขภาพและจะยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อไปเนื่องจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. ความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและด้วยพลังอำนาจทางเศรษฐกิจและทุนที่กำลังเคลื่อนย้ายไปยังประเทศทางซีกโลกตะวันออกทำให้องค์กรที่มีแหล่งเงินทุนในประเทศกำลังพัฒนา มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างมหาศาลและกำลังแข่งขันกันสูงในประเทศพัฒนาแล้วทำให้ผู้บริหารองค์กรในประเทศพัฒนาแล้วจำเป็นต้องจัดการกับความท้าทายใหม่ ๆ จากองค์กรในประเทศกำลังพัฒนาที่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างมากด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่า

4. ผู้บริโภคในตลาดเกิดใหม่กลายเป็นศูนย์กลางการเติบโตทางเศรษฐกิจพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและระดับรายได้ทำให้ตลาดเกิดใหม่กลายเป็นศูนย์กลางของการเติบโตของโลกโดยผู้บริโภคในตลาดเกิดใหม่ไม่ว่าจะเป็นผู้บริโภคภาคธุรกิจและภาครัฐต่างสร้างโอกาสอันยิ่งใหญ่ให้แก่องค์กรต่าง ๆ ในประเทศตะวันตกซึ่งหากบริษัทเหล่านั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของซีกโลกตะวันออกได้ก็จะทำให้ยังสามารถยืนอยู่ได้ต่อไป

5. ภาคธุรกิจเปลี่ยนเป็น Hyperdrive ตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจากการกระตุ้นโดยระบบเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เร่งให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงเติบโตอย่างรวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิมตั้งแต่การพัฒนาสินค้าไปจนถึงการตอบสนองผู้บริโภคดังนั้นระบบธุรกิจ

อัจฉริยะและการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์แบบrealtimeจึงมีความจำเป็นเพราะไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นเท่านั้นแต่ยังทำให้องค์กรสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลจะต้องมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็วจนทำให้ในปัจจุบันองค์กรจากซีกโลกตะวันตกที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับตัวเข้าหาโลกตะวันออกมากขึ้นโดยจะเปลี่ยนรูปแบบการตัดสินใจแบบลำดับชั้น (Hierarchical Decision Making) มาเป็นการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (Network Structure) มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นโอกาสอันยิ่งใหญ่ของธุรกิจดิจิทัลรูปแบบใหม่กำลังเกิดขึ้นทุกวินาทีด้วยการหาโอกาสและวิธีการในการเชื่อมต่ออุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่เพื่อใช้ข้อมูลปริมาณมหาศาลให้เป็นประโยชน์หาโอกาสในการเข้าสู่ตลาดใหม่หาวิธีการอันแยบยลในการเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการให้สามารถเข้าถึงความต้องการและไลฟ์สไตล์ของผู้บริโภคอย่างแท้จริงจนทำให้เกิดตัวแบบธุรกิจใหม่ (New business and Delivery models) มากมาย

ดังนั้นสรุปได้ว่าธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่จากนวัตกรรมการผลิตและการให้บริการใหม่ในรูปแบบดิจิทัลดังกล่าวกำลังจะมีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ และกำลังจะทำให้ Value Chain ของธุรกิจดั้งเดิมถูกทำลายหายไปซึ่งธุรกิจที่เกิดขึ้นด้วยรูปแบบดังกล่าวที่มีผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับอุตสาหกรรมของทุกประเทศทั่วโลกโดยการปฏิรูปด้านดิจิทัลจะช่วยนำทางให้ธุรกิจสามารถเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการจัดการใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยีแบบ Real-Time รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสื่อสารเคลื่อนที่และเทคโนโลยี Cloud เป็นต้น

ปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

เทคโนโลยี Mobile Cloud จะเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในทุกๆ ส่วน โดยจะเข้ามาเปลี่ยนวิธีการทำงานของธุรกิจรวมถึงวิธีการในการสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า จากผลการสำรวจของวีเอ็มแวร์ กับองค์กรธุรกิจในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีไฮบริดคลาวด์และโซลูชันด้านบิสซิเนส โมบิลิตี้จะเข้ามามีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจมากขึ้น รวมถึงในงานนี้คุณแพท เจลซิงเกอร์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท วีเอ็มแวร์ อิงค์ ได้แนะ 5 ปัจจัยที่จะช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1. **สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้ได้อย่างสตาร์ทอัพ และป้อนนวัตกรรมออกสู่ตลาดอย่างเอ็นเตอร์ไพรซ์** ตลาดสมาร์ทโฟนในประเทศไทยใหญ่เป็นอันดับสองในตลาดอาเซียน ด้วยเทรนด์ดังกล่าวองค์กรธุรกิจในเมืองไทยจำเป็นต้องเริ่มมองหาเทคโนโลยีที่จะทำให้องค์กรทำงานได้อย่างยืดหยุ่น และให้สามารถสื่อสารและเชื่อมต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะขยายขนาดองค์กรและสร้างนวัตกรรมได้เร็วขึ้นกว่าเดิม ในโลกธุรกิจปัจจุบัน องค์กรสตาร์ทอัพไม่มีอะไรต้องเสียเพราะสามารถเริ่มใช้

บิสซิเนสโมเดลใหม่ได้เลย ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่ต้องหันมาใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ได้รวดเร็วอย่างสตาร์ทอัพ และป้องกันนวัตกรรมออกสู่ตลาด

2. ก้าวสู่ยุคโปรเฟสชันแนลคลาวด์ วิเอ็มแวร์เชื่อว่าอุตสาหกรรมคลาวด์จะก้าวสู่ “ยุคโปรเฟสชันแนลคลาวด์” ที่มีการเชื่อมต่อและการใช้งานอย่างทั่วถึง โดย ยูนิฟายด์ไฮบริดคลาวด์ (unified hybrid cloud) จะกลายเป็นรากฐานสำคัญสำหรับไอทีแห่งอนาคต

3. ความท้าทายด้านซีเคียวริตี้ ในการปกป้อง องค์กร แอปพลิเคชัน และข้อมูลประเทศไทย เป็นประเทศหนึ่งในตลาดอาเซียนที่ตลาดโมบายมีการเติบโตสูงที่สุด จากสถิติในการใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กมากกว่า 22 ล้านคน และใช้โมบายแอปพลิเคชันสำหรับความบันเทิงมากกว่า 14 ล้านคน การใช้ดีไวซ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้องค์กรอาจได้รับผลกระทบในเรื่องซีเคียวริตี้ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการเติบโตขององค์กร เทคโนโลยีเวอร์ช่วลไลเซชันสามารถช่วยจัดการให้การใช้งานแอปพลิเคชันขององค์กรและข้อมูลมีความปลอดภัย วิเอ็มแวร์ เอนแอ็สเอ็กซ์ (VMware NSX) เป็นเทคโนโลยีเน็ตเวิร์กเวอร์ช่วลไลเซชัน ที่จะช่วยให้ระบบเน็ตเวิร์ก เซิร์ฟเวอร์ แอปพลิเคชัน และข้อมูลขององค์กร มีความปลอดภัยเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวด้วยราคาที่ประหยัดเป็นครึ่งหนึ่ง

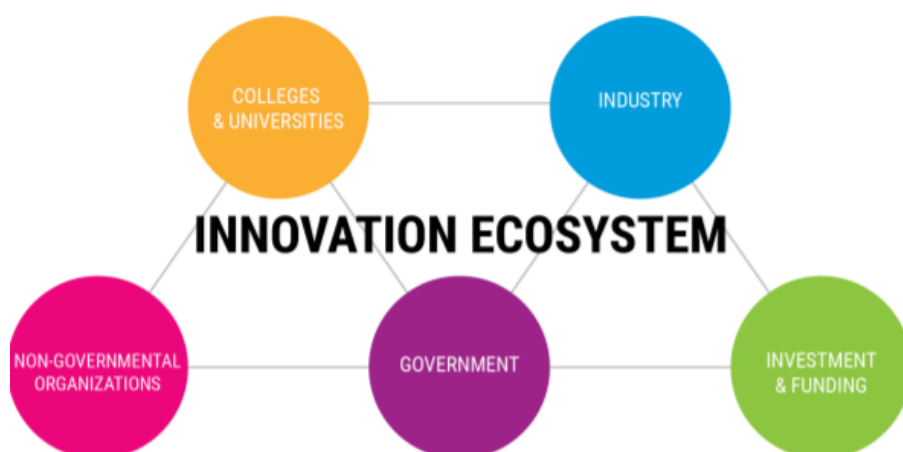
4. โพรแอ็คทีฟเทคโนโลยี: คลื่นลูกใหม่ของนวัตกรรมไอที โลกในอนาคตจะเป็นโลกโพรแอ็คทีฟ ที่สร้างอยู่บนความชาญฉลาดของระบบอัตโนมัติขึ้น ทำให้คนสามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆ ได้ล่วงหน้าพลังของการวิเคราะห์คาดการณ์จะช่วยเพิ่มความฉลาดในกับธุรกิจ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมที่ดีขึ้นกว่าเดิมและดำเนินธุรกิจได้อย่างชาญฉลาดมากขึ้น

5. การใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจขององค์กรดัชนี S&P500 ของสหรัฐ องค์กรขนาดใหญ่และเล็กทั่วโลกและประเทศไทยจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อสามารถสร้างความแตกต่างและเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างความแตกต่างและสามารถแข่งขันในตลาดได้ ความเสี่ยงที่องค์กรธุรกิจในปัจจุบันต้องประสบมักจะมาจากการอยู่นิ่งเฉย องค์กรธุรกิจมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จหากนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับเปลี่ยนวิถีในการดำเนินธุรกิจในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

สรุป

ผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (สุชาติ ไตรภพสกุล และสัทยา ชูชาติพงษ์, 2557) ในปัจจุบันความสามารถเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความสำเร็จด้านการลงทุนใหม่ ๆ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นเครื่องมือทางการแข่งขันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เป็นขนาดธุรกิจที่มีการบริหารอย่างอิสระ และมีต้นทุนดำเนินการต่ำกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในการเลือกใช้กลยุทธ์นั้นก็ย่อมแตกต่างจากธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะต้องหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่รุนแรง ธุรกิจสามารถอาศัยช่องว่างทางการตลาดที่ลูกค้ามี

ความต้องการที่หลากหลาย ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานทางธุรกิจ เพื่อสร้างโอกาสให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น รวมทั้งมีโอกาสด้านการตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทำให้ชีวิตของเราง่ายขึ้น การปรับตัวไม่เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดต้นทุนการผลิต อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการที่จะเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างไร้พรมแดน ในปัจจุบันการบริโภคข้อมูลจากผู้คนได้เปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มใช้สื่อทางออนไลน์มากขึ้น ภาคธุรกิจทั่วไปซึ่งรวมถึงภาครัฐ ต่างก็ล้วนปรับตัวขนานใหญ่ ด้วยการผลักดันให้เกิดการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต เพื่อสอดคล้องกับกระบวนการทางธุรกิจของตนได้อย่างเหมาะสม เพิ่มอัตราการซื้อขายและเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ดีเนื่องจากผู้บริโภคยุคใหม่มีความคุ้นเคยกับการซื้อออนไลน์มากขึ้น มีความสะดวกสบายต่อผู้บริโภคเพราะซื้อได้ตลอด 24 ชั่วโมง สั่งซื้อได้ทุกที่ และที่สำคัญช่องทางนี้ต้นทุนต่ำเมื่อเทียบกับช่องทางอื่น ๆ ผู้ประกอบการสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการพัฒนาการผลิตการค้าขาย ตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน และเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติต้องอยู่บนพื้นฐานของดิจิทัล ด้วยการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในโลกยุคดิจิทัล ให้ธุรกิจมีศักยภาพแข็งแกร่งและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต ในการพัฒนาประเทศโดยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องเปลี่ยนการทำงานแบบดั้งเดิมขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นองค์กรนวัตกรรม แนวทางการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และระบบนิเวศนวัตกรรม พร้อมทั้งปัจจัยสู่ความสำเร็จเพื่อบุคคล/ องค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้ทราบและใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางเพื่อการดำเนินงานในเบื้องต้นๆ องค์กรที่มีการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และระบบนิเวศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายใน องค์กรที่สามารถเชื่อมต่อกับภายนอกเท่านั้นจึงจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม” ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและต้องการความเป็น “องค์กรชั้นนำ” ที่สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในปัจจุบัน เนื่องจากไม่มีสูตรสำเร็จในการสร้างองค์กรนวัตกรรม “ผู้นำ” และ “บุคลากร” ทุกคนในองค์กรจึงมีบทบาทและเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการร่วมกันศึกษา แสวงหา และออกแบบแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมและระบบนิเวศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทและบทบาทขององค์กรดังกล่าว



ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มี การติดต่อสื่อสาร การผลิต การอุปโภคบริโภค การใช้สอยการ จำหน่ายจ่ายแจก การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การคมนาคมขนส่ง การโลจิสติกส์ การศึกษา การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม การสาธารณสุข การเงินการลงทุน การภาษี อากรการบริหารจัดการข้อมูลและเนื้อหา หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นใด หรือการใดๆ ที่มี กระบวนการหรือการดำเนินงานทางดิจิทัลหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในกิจการกระจายเสียง กิจการ โทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม กิจการโทรคมนาคม กิจการสื่อสารดาวเทียม และการบริหารคลื่นความถี่ โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการหลอมรวม หรือ เทคโนโลยีอื่นใดในทำนองคล้ายคลึงกัน ซึ่งแนวคิดในการขับเคลื่อนจะยึดหลักการ ได้แก่ดังนี้ 1) ภาคเอกชน จะต้องเป็นผู้นำการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม รัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และส่งเสริม สนับสนุน (promoter) โดยการสร้างแรงจูงใจแก่เอกชน อย่างเป็นระบบ และปรับปรุงประสิทธิภาพของ ภาครัฐเอง ด้วยดิจิทัล ให้โปร่งใส และลดคอรัปชั่น 2) มีคณะกรรมการเศรษฐกิจดิจิทัลแห่งชาติ ที่ชี้นำ ทิศทางของการพัฒนาให้แก่หน่วยงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ และกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านการ สร้างแรงจูงใจ (Incentive) นวัตกรรม (Innovation) จัดตลาดให้แก่เอกชน เพื่อร่วมกันสร้างเศรษฐกิจไทย ให้เข้มแข็ง และพัฒนาคนไทยที่มีความสามารถ 3) กำหนดนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนด แนวทางการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานของการพัฒนา และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมกันอย่างมี เอกภาพ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทุกภาค ส่วน ในการขับเคลื่อนให้เกิดสัมฤทธิ์ผล 4) รัฐจะกำกับดูแลระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้มีธรรมาภิ บาลและความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งต้องมีการคุ้มครองผู้บริโภคและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดการ ละเมิดกัน 5) รัฐจะปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ และแนวทางการลงทุนในองค์การที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การ ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และการกำกับดูแล กิจการโทรคมนาคม เพื่อให้เป็นองค์การของการทำงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลที่เสริมซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- จตุพร ชำญเลข (2560). *การปรับตัวในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. ศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Information Center) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.bangkokbanksme.com>
- วารุณี กุศลรัตนวิจิตร. (2560). *ปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ประเภทบริการ)(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)*. วิทยาลัยนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตฤณีย์ นพคุณ และ มณฑชนก มณีโชติ (2559). เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) กับอนาคตประเทศไทย. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 53(2), 2-10.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2561). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2563). *บทวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจดิจิทัลประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/thailand-digital-economy-glance>
- สุชาติ ไตรภพสกุล และสหทัย ชูชาติพงษ์. (2557). แบบจำลองการพัฒนาสังคมความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารนักบริหาร*, 34(2), 26-36

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน
ของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

The Utilization of Information Technology in the Internet System for Learning
and Teaching by Teachers in Schools under the Ministry of Phrae

ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว

Thanarak Santhuenkaew

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholars, Thailand.

Email: ac.thanarak@gmail.com

Received November 4, 2020; Revised December 5, 2020; Accepted December 18, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทาร์ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 10 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ด้านบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ ด้านการเรียนรู้

ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ได้ผลไม่แตกต่างกัน

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา วางแผน เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ; ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน; โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

Abstract

This study aims to 1) study the use of information technology in the internet for teaching and learning of teachers. Phrae Provincial Administrative Organization School 2) to compare the use of information technology in the internet system for teaching and learning of teachers in Phrae Provincial Administrative Organization School. Classified by work experience in school The sample group used in the study was school teachers under Phrae Provincial Administrative Organization. Semester 1, Academic Year 2020, 110 students by simple random sampling using Taro Yamane ready-made tables at 95% confidence level and ± 10 tolerance, the research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. The data were analyzed by computer. Determination of frequency, percentage, mean and standard deviation; Test the hypothesis by one-way analysis of variance (ANOVA).

The research results were found that

1. The use of information technology in the Internet for teaching and learning of teachers. Phrae Provincial Administrative Organization School Overall, it was at the high level when considering each aspect at the highest level in all aspects. They are in descending order of mean. On the purpose of using information technology in Internet system. Factors affecting the use of information technology in the Internet system, information technology services in the Internet system that are regularly used, the learning of information technology skills in the Internet system and The use of information technology in the Internet for teaching and learning management, respectively. The results of the research according to the objective of item 1 are briefly summarized.

2. Comparison of the use of information technology in the Internet for teaching and learning of teachers Classified by teachers' work experience In schools under Phrae Provincial Administrative Organization Works no different

Keywords: Information technology; The internet system for teaching and learning; Phrae Provincial Administrative Organization School.

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการการศึกษาซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนในระดับโรงเรียน เนื่องจากระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และรู้จักประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารสำหรับแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้อย่างเหมาะสม (สพลเชษฐ์ ประชุมชัยและ หทัยชนก อ่างหิรัญ, 2563) เนื่องจากการเรียนแบบร่วมมือมีกิจกรรมหลายรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการฝึกให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข(กาญจนา สิ่งประสงค์, 2563; สุปวีณ์ ชมพูนุช, 2563) ฉะนั้นเพื่อสนองต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 มาตรา 65 ซึ่งระบุให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และมาตรา 66 ซึ่งระบุให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในสถานศึกษาจะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen) and Phumphongkhochasorn, 2020) สามารถการสร้างองค์ความรู้การใช้สื่อออนไลน์อย่างเท่าทัน มีกระบวนการในการสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ในมิติด้านต่างๆและ เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร (ภาพร พุฒินาญจน์ และจิตติมา วทัญญูคุณากร, 2563) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เห็นความสำคัญของการนำเอาอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนจะทำให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาสามารถสืบค้นติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วโลกได้ โดยที่ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปยังแหล่งข้อมูลก็สามารถรับสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้องและตรงกับความต้องการได้ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม มีทักษะการใช้เทคโนโลยี และ ทักษะการทำการหาหาเลี้ยงชีพ (กุลณัฐ เหมราช, พิทักษ์ นิพนพคุณ, อุษา คงทอง และ วรสรณ์ เนตรทิพย์, 2563)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาที่ได้จะนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผนและการตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่เพื่อศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน

สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดดังนี้
ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่เด่นชัยวิทยา โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่บ้านไผ่ย่อย และโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่พัฒนาประชาอุบลรัตน์ รวมจำนวน 110 คน

2. ขอบเขตงานเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ประกอบด้วย 1.วัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต 3. บริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ 4. การเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต และ 5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน

โดยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการสอนของครูซึ่งนับจากการเริ่มต้นอาชีพครูในทุกสถานศึกษาที่ผ่านมา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานของครู และสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน

3. ขอบเขตงานเวลา

เก็บข้อมูลกับครูผู้สอน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนช่วงนำหน้าของการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

4.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

4.2.1 ศึกษาหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู

4.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2.3 นำเครื่องมือเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

4.2.4 นำเครื่องมือที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity)

4.2.5 นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำนวน 110 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

4.2.6 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.2.7 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (110 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	41.91
หญิง	56	50.90
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	18	16.40
31 – 35 ปี	25	22.70
36 – 40 ปี	19	17.30
41 – 45 ปี	11	10.00
46 – 50 ปี	18	16.40
สูงกว่า 50 ปี	19	17.30
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.90
ปริญญาตรี	70	63.64
ปริญญาโท	39	35.45

ปริญญาเอก	0	0.00
4. อายุราชการ		
น้อยกว่า 6 ปี	34	30.90
6 – 10 ปี	21	19.10
11 – 15 ปี	13	11.80
16 – 20 ปี	17	15.50
21 – 25 ปี	16	14.50
มากกว่า 25 ปี	9	8.20
5. ประสบการณ์การทำงานที่ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้		
น้อยกว่า 5 ปี	48	43.64
5 –10 ปี	43	39.09
11 –20 ปี	15	13.64
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4	3.64

จากตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 50.90 มีอายุ 31-35 ปีเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 22.70 รองลงมาอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.30 อายุสูงกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.30 อายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40 อายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40 และอายุ 41-45 ปี น้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 10.00

วุฒิการศึกษาที่จบส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35.45 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยสุดคิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

สำหรับอายุราชการ ส่วนมากมีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา อายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.10 อายุราชการ 16-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุราชการ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80 และอายุราชการมากกว่า 25 ปี น้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ส่วนมากมีระยเวลาน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.09 ประสบการณ์การทำงาน 11-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.64 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป น้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้
1. วัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต	4.66	0.21	มากที่สุด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต	4.53	0.27	มากที่สุด
3. บริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ	4.52	0.26	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต	4.52	0.29	มากที่สุด
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.33	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.55	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.66$) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.53$) ด้านบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

3. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้
ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต			
1. เพื่อการเรียนการสอน	4.71	0.47	มากที่สุด
2. เพื่อการวิจัยและสืบค้นข้อมูล	4.73	0.51	มากที่สุด
3. เพื่อเพิ่มความรู้ทั่วไป	4.57	0.65	มากที่สุด
4. เพื่อติดต่อสื่อสาร	4.65	0.58	มากที่สุด
5. เพื่อความบันเทิง	4.61	0.59	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.66	0.21	มากที่สุด
ด้านปัจจัยสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต			
1. เป็นนโยบายของสถานศึกษา	4.61	0.55	มากที่สุด
2. ต้องการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.60	มากที่สุด
3. เห็นผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.67	มากที่สุด
4. ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน	4.41	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.53	0.27	มากที่สุด
ด้านบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ			
1. บริการรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)	4.40	0.70	มาก
2. สืบค้นข้อมูลข่าวสารใน (WWW)	4.60	0.59	มากที่สุด
3. กระดานโต้ตอบ (Web board)	4.51	0.65	มากที่สุด
4. สนทนาผ่านหน้าจอ (Chat)	4.50	0.70	มาก
5. บริการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล (File Transfer Protocol)	4.56	0.64	มากที่สุด
6. บริการใช้คำสั่งทางไกล (Telnet)	4.58	0.62	มากที่สุด
7. อ่านข่าว สาร และความบันเทิง	4.51	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.52	0.26	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต			
1. การเรียนการสอนจากสถาบันที่จบการศึกษา	4.45	0.67	มาก
2. การฝึกอบรมเพิ่มเติมจากภายนอกสถานศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด

3. การเรียนรู้ด้วยตนเองจาก หนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ	4.55	0.65	มากที่สุด
4. การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.70	มาก
5. การเรียนรู้ด้วยตนเองจากเว็บไซต์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ	4.52	0.63	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.52	0.29	มากที่สุด
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน			
1. สืบค้นข้อมูลประกอบการสอน	4.60	0.63	มากที่สุด
2. ให้ผู้เรียนค้นคว้าเพื่อทำรายงานผ่านระบบเครือข่าย	4.49	0.67	มาก
3. นำข้อมูลต่าง ๆ จากอินเทอร์เน็ตมาใช้สร้างสื่อการเรียน เช่น มัลติมีเดีย คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)	4.48	0.63	มาก
4. สืบค้นข้อมูลที่มีประโยชน์และบันทึกไว้ เพื่อใช้ในการค้นคว้าและเผยแพร่	4.52	0.61	มากที่สุด
5. ติดต่อกับผู้เรียนผ่าน Chat, MSN, E-mail	4.48	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.51	0.233	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สืบค้นข้อมูลประกอบการสอน ($\bar{x}=4.60$) สืบค้นข้อมูลที่มีประโยชน์และบันทึกไว้เพื่อใช้ในการค้นคว้าและเผยแพร่ ($\bar{x}=4.52$) และอยู่ในระดับมาก คือ ให้ผู้เรียนค้นคว้าเพื่อทำรายงานผ่านระบบเครือข่าย ($\bar{x}=4.49$) นำข้อมูลต่าง ๆ จากอินเทอร์เน็ตมาใช้สร้างสื่อการเรียน เช่น มัลติมีเดีย คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ($\bar{x}=4.48$) และติดต่อกับผู้เรียนผ่าน Chat, MSN, E-mail ($\bar{x}=4.48$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.127	0.042	2.346	0.07
ภายในกลุ่ม	106	1.971	0.018		
รวม	109	2.045			

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ต่อสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากในปัจจุบันครูในสถานศึกษามีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่คล้ายคลึงกัน คือ ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพูนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนจึงทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน รายด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ด้านปัจจัยสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต ด้านบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นประจำ ด้านการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันครูในจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านการรับรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการใกล้เคียงกัน มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านในต่าง ๆ รวมทั้งทางด้านการศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ครูส่วนใหญ่จึงต้องรับรู้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศกันอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จึงทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จึงไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลพบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอนของครูพัฒนาขึ้นอย่างมาก เป็นข้อมูลที่ขัดแย้งกับแนวความคิดที่ว่า ครูส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและมองว่าการใช้เป็นเรื่องยุ่งยากไม่จำเป็น ยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่สอนตามหนังสือให้เด็กท่องจำ เพื่อหวังให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ผลการสำรวจครั้งนี้ยังเป็นข้อมูลที่ทำให้เห็นถึงผลของนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการจัดสภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมรรถนะของครูตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครู ซึ่งเป็นสมรรถนะด้านหนึ่งที่กล่าวถึงความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมินผล สร้างข้อมูล และสื่อสาร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษา และควรขยายผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่การใช้ไอที (IT) ในลักษณะใหม่ ๆ เช่น หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และระบบการเรียนการสอน (E-learning) เพื่อให้ครูและนักเรียนได้เข้าใช้ระบบสารสนเทศได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น
2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการเพิ่มจำนวนของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่จะใช้ในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อให้ครูและนักเรียนได้มีโอกาสได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมากขึ้น
3. ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสรับการอบรมและพัฒนาศักยภาพทางด้านการใช้สารสนเทศบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอและทั่วถึง

4. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนให้ชัดเจนขึ้น และประเมินประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ชินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กาญจนา สิ่งประสงค์. (2563). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโครงสร้างไวยากรณ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยวิธีการสอนแบบ Student Teams Achievement Divisions (STAD) และวิธีการสอนแบบ Grammar translation. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4), 82-91.
- นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์, อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และ แจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัศมี. (2561). การกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 745-762.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ภัณฑิลา ธนบุรณนิกพัทธ์. (2563). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูไทยในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://researchcafe.org/communications-technology-competencies-for-thai-teachers-in-the-21st-century>.
- ภาพร พุฒินกาญจน์ และฐิติมา วาทยานุกุลกร. (2563). การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(2), 293-307.
- สพลเชษฐ์ ประชุมชัยและ หทัยชนก อ่างหิรัญ. (2563). ค่าย Jolly Phonics เพื่อพัฒนาการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนพื้นที่สูงในจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 273-286.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุปวีณ์ ชมพูนุช. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบ เอส คิว โฟว์อาร์ ที่มีต่อความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและความสามารถในการเขียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(2), 355-370.

Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen) and Phumphongkhochasorn. P. (2020). The Development of the Innovative Model of School Administration in the Secondary Education Area Office 18. *Solid State Technology*, 63(2s), 2058–2065.

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขันเพื่อพัฒนา
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The Effects of Team Game Tournament Technique for Enhancing English
Learning Achievement of Grade 9 Students at Demonstration School of
Suan Sunandha Rajabhat University

สหรัฐ ลักษณะสุด

Saharat Laksanasut

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

Email: laksanasutsaharat@gmail.com

Received November 4, 2020; Revised December 5, 2020; Accepted December 18, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขันกับผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม จำนวน 72 คน กลุ่มทดลองได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน กลุ่มควบคุมได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยใช้ระยะเวลา 16 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน 2) แผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ และ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบทีแบบ Matched-pairs และ Independent samples ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองสูงกว่าผู้เรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขันในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบร่วมมือ; เทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This article aimed to 1) compare the English learning achievement between the pre-test and post-test results of grade 9 students learning with team game tournament technique (TGT) and 2) compare the English learning achievement of the experimental group taught by using team game tournament technique (TGT) and the controlled group taught by using traditional learning management. The cluster random sampling was employed in this study and the participants were seventy-two grade 9 students studying in the 1st semester academic year 2020 at Demonstration School of Suan Sunandha Rajabhat University. The experiment took sixteen hours. The study instruments included 1) the team game tournament technique (TGT) lesson plans, 2) traditional learning management lesson plans, and 3) an English learning achievement test. The statistical treatments to test the hypothesis were matched-pairs t-test and t-test for the independent sample. The study revealed that:

1. The experimental group's achievement from the post-test results was higher than the pre-test results at .05 level of statistical significance.

2. The experimental group's achievement from the post-test results was higher than the achievement of the controlled group at .05 level of statistical significance.

The findings would be the guidelines for employing the team game tournament technique (TGT) to improve the instruction of foreign language area as well as developing students' learning achievement.

Keywords: Cooperative Learning; Team Game Tournament; Learning Achievement

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก ภาษาอังกฤษเป็นอีกหนึ่งภาษาเพื่อการสื่อสารที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นภาษาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคมในมิติต่าง ๆ (เกศนีย์ มากช่วย, 2561) นอกจากนี้ภาษาอังกฤษยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) แต่ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ย้อนหลัง 4 ปีการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559-2562 ที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 31.80 30.45 29.45 และ 33.25 คะแนนตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาโดยตลอด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2563) โดยปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยดังกล่าว เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ เช่น แรงจูงใจในการเรียน ทักษะคิด สภาวะแวดล้อมในการเรียนรู้ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น (จงพล พรหมสาขา, 2559: 12) ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นอย่างมาก รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริงจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน มีความกระตือรือร้น มีความพยายาม ตลอดจนมีความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ (ยิ่งศักดิ์ ไกรพิณิจ และประสพชัย พสุนนท์, 2558) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจึงควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจ ดึงดูด และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น, 2560) ซึ่งหากผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนก็มีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ และจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น (จิรนนท์ กุญชรโมรินทร์, 2558)

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษย้อนหลังของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นพบว่า ร้อยละ 70 ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์การวัดและตัดสินผลการเรียนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (พิชัย นิยมธรรม, 2561) จากสภาพปัญหาด้านระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเป็นรายบุคคลกับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2563 จำนวน 27 คน เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหา รวมถึงสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์ผู้เรียนแบบไม่เป็นทางการสะท้อนให้ผู้วิจัยเห็นว่าผู้เรียนมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบปกติทั่วไปที่ไม่มีความสนุกสนาน ไม่น่าสนใจ และไม่มีความท้าทาย ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ มีความสนุกสนาน และมีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่กล่าวถึงผู้เรียนในยุคปัจจุบันว่ามีลักษณะนิสัยที่ชื่นชอบการทำกิจกรรมแบบกลุ่มที่มีการแข่งขัน มีความท้าทาย รวมถึงมีความสนุกสนาน เนื่องจากผู้เรียนจะมีโอกาสในการพูดคุย แลกเปลี่ยน รวมถึงให้ข้อมูลป้อนกลับและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยของผู้เรียนจะช่วยส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) เทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (Team game tournament: TGT) จึงถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อลักษณะนิสัยและความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน เพราะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจะส่งเสริมกระบวนการกลุ่มของผู้เรียน อันจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (เฉลิม เพ็ญนาม, 2562: 73) ซึ่งจากงานวิจัยของ มัลลิกา มานันท์ (2559) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ดีกว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ โดยทั่วไปมักแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยแต่ละกลุ่มย่อยจะประกอบด้วยผู้เรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกันจำนวน 4-5 คน ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มจะมีโอกาสได้เข้าร่วมการแข่งขันในเกมเชิงวิชาการกับผู้เรียนจากกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จะกำหนดให้ความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่ม และความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของทุกคน ดังนั้นผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มจะต้องร่วมมือกันทำงาน และทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด เพื่อให้กลุ่มของตนเองได้รับคะแนนที่สูงที่สุดและเป็นผู้คว้าชัยชนะในการแข่งขัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จะทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความท้าทาย สนุกสนาน รวมถึงมีความเกื้อกูลกันมากยิ่งขึ้น และมีแนวโน้มที่จะส่งผลดีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Slavin, 1995)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยบทความวิจัยนี้นำเสนอผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) และผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

กระบวนการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยการแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็นย่อยขนาดเล็กที่ประกอบด้วยผู้เรียนที่มีระดับความสามารถต่างกันจำนวน 4-5 คน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มถือเป็นความสำเร็จของกลุ่มและกลุ่มที่มีคะแนนสะสมมากที่สุดจะเป็นผู้ชนะ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) มีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำเสนอเนื้อหาหรือบทเรียนเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในชั้นเรียน 2) การจัดทีมที่ประกอบด้วยผู้เรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกัน 3) การแข่งขันที่อาจจัดขึ้นทุก ๆ ปลายสัปดาห์หรือท้ายบทเรียน และ 4) การประกาศยกย่องและชมเชยความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม (ธนพร ดวงพรกษกร, 2559; Slavin, 1995)

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้และความเข้าใจ ด้านจิตพิสัย คือ เจตคติและทัศนคติ และด้านทักษะพิสัย คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นหรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้สามารถประเมินได้ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเภทต่าง ๆ ได้แก่ 1) แบบทดสอบประเภทอัตนัย (Subjective test) 2) แบบทดสอบประเภทเลือกถูก-ผิด (True-false test) 3) แบบทดสอบประเภทเติมคำ (Completion test) 4) แบบทดสอบประเภทจับคู่ (Matching Test) และ 5) แบบทดสอบประเภทเลือกตอบ (Multiple choice test) ทั้งนี้การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสามารถดำเนินการได้ใน 3 ช่วงเวลา ได้แก่ 1) การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเริ่มต้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน 2) การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เพื่อติดตามความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Good, 1973; ทิศนา ขัมมณี, 2560; ผดุงชัย ภูพัฒน์, 2548)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัลลิกา มานันท์ (2559) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองและดำเนินการทดลองโดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pretest posttest control group design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 60 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ เรื่อง วัฒนธรรมประเทศตะวันตก ที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มแข่งขัน (TGT) จำนวน 4 แผน รวม 12 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ จำนวน 4 แผน รวม 12 ชั่วโมง และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษมีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ดีกว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Luo (2020) ได้ศึกษาผลของการประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ที่มีต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลองและดำเนินการทดลองโดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pretest posttest control group design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้เรียนจำนวน 108 คนที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไต้หวัน โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองจำนวน 12 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มแข่งขัน (TGT) แผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ แบบวัดระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน และแบบวัดแรงจูงใจในการเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มแข่งขัน (TGT) สูงกว่าผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT)
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) สูงกว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

ระเบียบวิธีวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) กับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีรูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pretest posttest control group design) ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง คือ กลุ่มผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) และกลุ่มควบคุม คือ กลุ่มผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

2) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 ห้องเรียน รวม 169 คน

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 72 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) จากนั้นเลือกตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองซึ่งประกอบด้วยผู้เรียนจำนวน 37 คน ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) และกลุ่มควบคุมที่ประกอบด้วยผู้เรียนจำนวน 35 คน ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

4) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT)
2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ

5) ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง ซึ่งแบ่งออกเป็นระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) และแบบปกติจำนวน 16 ชั่วโมง ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 1 ชั่วโมง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อีกจำนวน 1 ชั่วโมง

6) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

(1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) รายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 แผน เพื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้จำนวน 16 ชั่วโมง ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยและมีระบบการแข่งขันระหว่างกลุ่มภายในชั้นเรียน ซึ่งมีคะแนนเป็นเกณฑ์ในการตัดสินผลการแข่งขันระหว่างกลุ่ม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของจุดประสงค์กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

(2) แผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ รายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 แผน เพื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้จำนวน 16 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของจุดประสงค์กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

(3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ โดยผู้วิจัยกำหนดจุดประสงค์ รูปแบบ และโครงสร้างแบบทดสอบ (Test specifications) ดังแสดงในตาราง 1 และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยและนำเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเสนอแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขในเบื้องต้นต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำแบบทดสอบไปทดสอบกับผู้เรียนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ นำมาคัดเลือกข้อคำถามเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยจากการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.64 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.84

ตาราง 1 โครงสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ (Test specifications)

ความสามารถทางภาษา (Language proficiency)	จำนวน (ข้อ)	คะแนน (40)
การสนทนา (Conversation)	10	10
ไวยากรณ์และโครงสร้างประโยค (Grammar and structure)	10	10
การอ่านเพื่อความเข้าใจ (Reading Comprehension)	10	10
คำศัพท์ (Vocabulary)	10	10

7) การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ชี้แจงให้ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มทดลองทราบถึงแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) รวมถึงชี้แจงให้ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มควบคุมทราบถึงแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

(2) ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (Pre-test) ให้ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำ โดยใช้เวลาจำนวน 1 ชั่วโมง พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงดำเนินการในขั้นต่อไป

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จำนวน 8 แผน ดำเนินการสอนจำนวน 16 ชั่วโมง และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มควบคุม จำนวน 8 แผน ดำเนินการสอนจำนวน 16 ชั่วโมง

(4) เมื่อการดำเนินการสอนเสร็จสิ้น ผู้วิจัยนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (Post-test) ให้ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำอีกครั้ง โดยใช้เวลาจำนวน 1 ชั่วโมง

(5) ผู้วิจัยนำข้อมูลของผู้เรียนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

(6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

8) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) โดยการใช้การทดสอบที่แบบ Matched-pairs t-test

(2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับผู้เรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ โดยการใช้การทดสอบที่แบบ Independent samples t-test

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ผลการวิจัยแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง		n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	p-value
ผลสัมฤทธิ์ทางการ	ก่อนเรียน	37	16.30	3.83	20.83*	0.000
เรียนภาษาอังกฤษ	หลังเรียน	37	27.30	3.73		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน ($\bar{X}$ = 27.30, S.D. = 3.73) สูงกว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 16.30, S.D. = 3.83) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ผลการวิจัยแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนระหว่างผู้เรียนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

กลุ่ม (คะแนนหลังเรียน)		n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	p-value
ผลสัมฤทธิ์ทางการ	กลุ่มทดลอง	37	27.30	3.73	5.024*	0.000
เรียนภาษาอังกฤษ	กลุ่มควบคุม	35	20.95	4.16		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน ($\bar{X}$ = 27.30, S.D. = 3.73) สูงกว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ($\bar{X}$ = 20.95, S.D. = 4.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และสูงกว่าผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบกลุ่ม 2) การแข่งขัน และ 3) การเสริมแรง

ประการที่ 1 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบกลุ่ม ผู้วิจัยได้จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย โดยแต่ละกลุ่มจะประกอบไปด้วยผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียนรู้แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ผู้วิจัยได้จัดให้มีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันเรียนรู้ ทำกิจกรรม ทบทวนความรู้ รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยกระบวนการกลุ่มเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนได้ง่ายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนอยู่ในวัยที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน จึงทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สลาบิน (Slavin, 1995) ที่กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อยที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีศักยภาพการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกันได้มาอยู่ร่วมกัน จะทำให้ผู้เรียนช่วยกันเรียนรู้ ร่วมกันทำกิจกรรมในชั้นเรียน รวมถึงแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ เป็นกำลังใจให้กันและกันอย่างต่อเนื่อง และเกิดความตระหนักว่าความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มถือเป็นความสำเร็จของกลุ่มด้วย อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์กันทางบวกภายในกลุ่ม

ประการที่ 2 การแข่งขัน ผู้วิจัยได้จัดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ซึ่งการแข่งขันนี้ จะจัดเป็นรอบ ๆ โดยแต่ละรอบการแข่งขันผู้สอนจะให้ผู้เรียนที่มีระดับความสามารถในการเรียนรู้ระดับใกล้เคียงกันจากแต่ละกลุ่มออกมาเข้าร่วมการแข่งขัน โดยมีคะแนนสะสมเป็นรางวัลให้กับผู้เข้าแข่งขันตามเกณฑ์การแข่งขันในแต่ละครั้ง เมื่อผู้เรียนแต่ละคนแข่งขันเสร็จสิ้น ก็จะได้รับคะแนนและนำไปรวมเป็นคะแนนสะสมในกลุ่มของตนต่อไป กระบวนการแข่งขันดังกล่าวนี้ถือเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพยายาม ความตั้งใจในการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาตนเองและเตรียมตนเองให้มีความพร้อมที่จะเข้าแข่งขันในรอบต่อไป เพื่อที่จะทำคะแนนให้ได้มากที่สุดและนำพากลุ่มของตนเองสู่ชัยชนะในการแข่งขันได้ ซึ่งความมุ่งมั่น ความพยายามของผู้เรียนแต่ละคนนี้จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการ

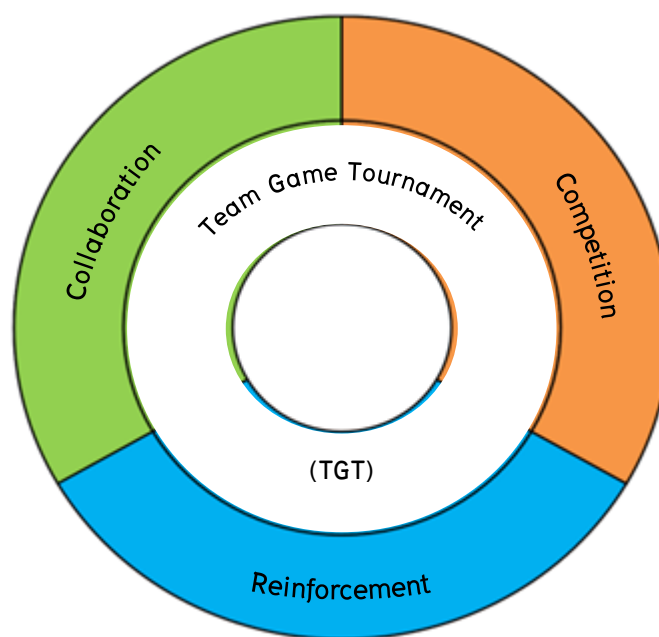
เรียนที่สูงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ แนวคิดการพึ่งพากันทางสังคม (Social interdependence) ของจอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1987) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลจะถูกกำหนดด้วยผลประโยชน์หรือผลกระทบของการกระทำหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสังคม โดยหากการกระทำหรือผลงานของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ ในสังคม บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะสร้างความร่วมมือระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จเดียวกัน

ประการที่ 3 การเสริมแรง ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ผู้วิจัยได้เสริมแรงผู้เรียนในแต่ละกลุ่มผ่านการยกย่องความสำเร็จที่ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้รับ รวมถึงมีการมอบรางวัลให้กับกลุ่มของผู้เรียนที่ได้รับคะแนนสะสมหรือค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งรางวัลที่ผู้วิจัยมอบให้ผู้เรียนนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพยายามและมีความกระตือรือร้นในการเรียน การพัฒนาตนเอง และการแข่งขันระหว่างกลุ่มในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น โดยการยกย่องความสำเร็จดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความพึงพอใจ เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในชั้นเรียนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม (Esteem needs) ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2558: 69) ที่กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการขั้นพื้นฐานตามลำดับขั้นโดยธรรมชาติ การที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ผู้เรียนต้องการเสียก่อน ซึ่งหากผู้สอนสามารถใช้ความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ได้ ก็จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นและจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรา อินทะนนท์ (2556) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ที่มีต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัลลิกา มานันท์ (2559) ที่ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค กลุ่มแข่งขัน (TGT) กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ดีกว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ด้วยหลักการ 2C1R Model ดังแผนภาพ

2C1R Model



C-Collaboration (การทำงานร่วมกัน): การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ควรเอื้อให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมหรือทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายในระหว่าง การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนในชั้นเรียนได้ร่วมกันเรียนรู้ ทำกิจกรรม ทบทวนความรู้ รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมคู่หรือกิจกรรมกลุ่มย่อยขนาดเล็กที่ประกอบไปด้วยผู้เรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกัน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

C-Competition (การแข่งขัน): การจัดให้มีการแข่งขันระหว่างผู้เรียนในชั้นเรียนถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) โดยกิจกรรมการแข่งขันอาจจัดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การแข่งขันระหว่างคู่ของผู้เรียน การแข่งขันระหว่างกลุ่ม การแข่งขันระหว่างห้องเรียน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการแข่งขันในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพยายาม ความตั้งใจ ตลอดจนความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงมากยิ่งขึ้น

R-Reinforcement (การเสริมแรง): การเสริมแรงให้กับผู้เรียนเป็นหนึ่งในวิธีการคงสภาพและส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ที่ประกอบไปด้วย การแข่งขัน การทำงานร่วมกันเป็นคู่หรือกลุ่ม การเสริมแรงสามารถทำได้ผ่านการชมเชยและการยกย่องความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การ

เสริมแรงมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหลังเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่าผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีปัจจัยสนับสนุนจำนวน 3 ประการ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบกลุ่ม 2) การแข่งขัน และ 3) การเสริมแรง ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ รวมถึงยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนั้นผู้สอนอาจนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ไปใช้ในรายวิชาอื่น ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส เป็นต้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดสรรเวลาให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาสาระที่ครบถ้วน เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) จะใช้ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้นานกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ในช่วงแรกผู้สอนอาจพบปัญหาว่าผู้เรียนในกลุ่มไม่ยอมรับผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนที่ต่ำกว่า เนื่องจากมีความคิดว่าผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนที่ต่ำกว่าจะทำให้กลุ่มของตนเองมีคะแนนที่น้อย ดังนั้นผู้สอน

จำเป็นต้องทำให้ผู้เรียนเล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม อันประกอบไปด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันในกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) ด้วยหลักการ 2C1R Model ที่มีต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติอื่น ๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะการทำงาน ทักษะการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคอื่น ๆ ด้วยหลักการ 2C1R Model เช่น เทคนิคกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นรายบุคคล (TAI) เทคนิคการแบ่งกลุ่มตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (STAD) เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคอื่น ๆ ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวง.
- เกศนีย์ มากช่วย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เกศรา อินทนนท์. (2556). ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ TGT. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 36(4), 18-25.
- จิรนนท์ ฤกษ์ชะโมรินทร์. (2558). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านออกเสียงและเขียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ประกอบเกมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เฉลิม เพิ่มนาม. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนสะกดคำและทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึก. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(1), 69-84.
- ทิตนา แหมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงพล พรหมสาขา. (2559). *โครงการการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสามจังหวัดชายแดนใต้ (รายงานการวิจัย)*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- ธนพร ดวงพรกษกร. (2559). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. (2548). *การวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยวิธีการประชุมอภิปรายแบบ Multi – Attribute Consensus Reaching: MACR*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พิชัย นิยมธรรม. (2561). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มัลลิกา มานันท์. (2559). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 4(2), 49–55.
- ยิ่งศักดิ์ ไกรพิณิจ และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์กระดบบุคคลในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 23(3), 385–395.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2563). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562*. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- สุพิชญ์กฤตดา พักโพธิ์เย็น. (2560). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *โครงการวิจัยเรื่องกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21* (รายงานการวิจัย). กระทรวงศึกษาธิการ.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. (3rd ed). New York: McGraw–Hill co.
- Johnson, D.W. & Johnson, R.T. (1987). *Learning Together and Alone: Cooperative and Individualistic Learning*. (4th ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Slavin, Robert E. (1995). *Cooperative Learning. Theory Research, and Practice*. (2nd ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Yu–Jy Luo. (2020). The Effects of Team–Game–Tournaments Application towards Learning Motivation and Motor Skills in College Physical Education. *Sustainability* 2020, 12(15), 1–12.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

Relationship between the Leadership Style of School Administrators and
Teacher job Satisfaction, group Takain Lomsak
the Primary Education Service Area 3

ศุภศาสตร์ พลคำ

Supasat Ponkam

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

Egmail: Topbang28sr@gmail.com

Received October 26, 2020; Revised November 13, 2020; Accepted December 20, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาโรงเรียนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 66 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็น ชั้นของการสุ่ม ด้วยวิธีการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน จาก ประชากรจำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .83 วิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นปัญญา

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the school administrators transformational leadership, and to study the teachers' job satisfaction, in Takhain Lomsak School cluster under the Primary Educational Service Area 3. 2) To measure the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction, in Takhain Lomsak School cluster under the Primary Educational Service Area 3 The sample consisted of 66 teachers in academic year 2019 by simple random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of two parts. Part 1: The questionnaire about school administrators transformational leadership contained 20 items, the reliability was .84. Part 2: The questionnaire about the teachers' job satisfaction contained 25 items, the reliability Was .83. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows: 1) School Administrators' Transformational Leadership was at the highest level. 2) Teachers' job satisfaction were at the highest level. 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction, correlated with relatively Moderate levels of statistical significance at the .01 level they are related to ideological influence and cognitive stimulation.

Keywords: Relationship; Transformation Leadership; Job Satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์การหรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ซึ่งมีผลจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน แนวโน้มของ สังคม และการเมืองของโลก (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่

ขององค์กร หรือสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เหมาะสม (Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen) and Phumphongkhochasorn, 2020; กุลณัฐ เหมราช, พัทธ์ชัย นิลนพคุณ, อุษา คงทอง และ วรสรณ์ เนตรทิพย์, 2563) ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่า ตนอยู่ในฐานะตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิด แนวใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานการณ์และบุคลากรให้ เกิดความต้องการ การเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ดี สนับสนุนการนำความคิด แนวใหม่ไป ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พัฒนา จากทฤษฎีของเบิร์น (Burns, 1978) สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มักจะพยายามยกระดับจิตใจได้สำนึก อุดมคติและคุณธรรม ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรให้สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อการบริหารที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการบริหารมาช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามที่ กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัด องค์กรการบริหารอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนา ตามเป้าหมายที่วางไว้และภาระหน้าที่ที่ สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพยายามชักชวนโน้มน้าว จิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและรวม มีอรรถใจกันปฏิบัติงานที่ให้งานต่าง ๆ ในองค์กร ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศ การปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ

ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายใน องค์กรเป็นภารกิจ ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของ บุคลากร จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจ หลักในการบริหารจัดการ องค์กรหรือ สถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะ ส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนนั้นมีการบริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะ คล้ายกันคือ มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จึงก่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กร ซึ่ง ความต้องการของผู้บริหารนั้น ส่งผลกระทบต่อบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความกดดันในการทำงานและขาดความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้งาน ไม่สำเร็จตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาตามเป้าหมาย ที่วางไว้

จากสภาพปัญหาผลดังกล่าวข้างต้น จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

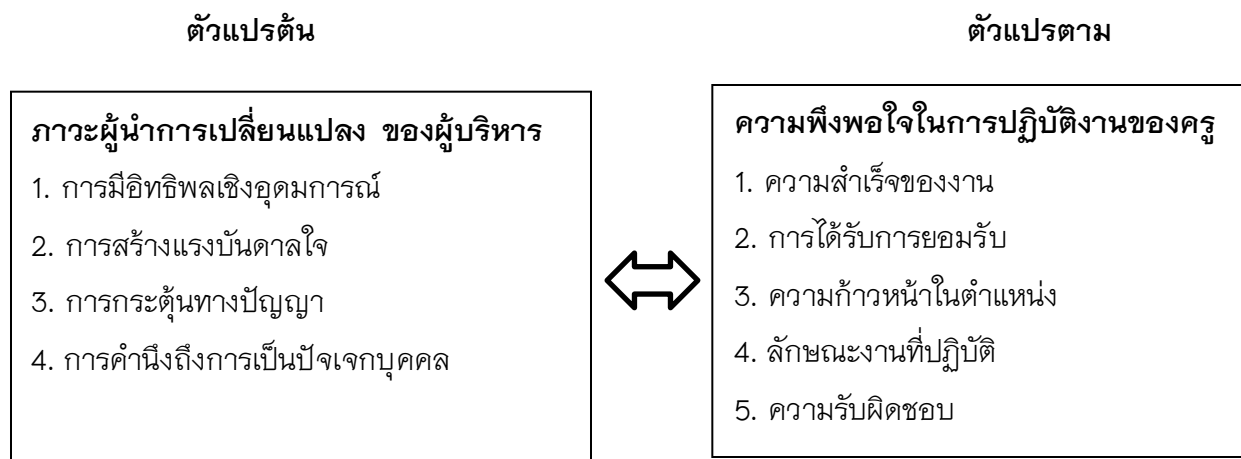
1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ความพึงพอใจ
5. บริบทของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สรุปได้ว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความชัดเจนในแง่มุมที่ต่างกัน คือทฤษฎีความพึงพอใจของ อัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์มีพฤติกรรมแสดงออกมาหรือจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเกิดจาก ความต้องการของมนุษย์ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์มี สัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ ทฤษฎี Y เชื่อว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับขู่ไม่ใช้หนทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ ส่วนทฤษฎี 2 ปัจจัย กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่าการจูงใจ และปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือที่เรียก-ว่าปัจจัยเพื่อการคงอยู่ และทฤษฎีการจูงใจของมาคโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มี ความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาทางยกระดับความพึงพอใจ และป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ทฤษฎี

ของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1999) และใช้กรอบแนวคิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzburg, 1991) ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวนโรงเรียน 6 โรงเรียนโดยใช้ตารางการประมาณ ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลครั้งนี้มี 1 ฉบับมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อความ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อความ

แบบสอบถาม 1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียน ลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และรับคืนด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 66 ฉบับ มีความสมบูรณ์ ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละหนึ่งร้อย 4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อมีความระหว่าง 0.78 – 0.83 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.83

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ **ตอนที่ 1** วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลผลของข้อมูล **ตอนที่ 2** วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลผลของข้อมูล **ตอนที่ 3** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 66		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD		
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.44	.35	มาก	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	.34	มาก	2
3	การกระตุ้นปัญญา	4.44	.35	มาก	1
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	.32	มาก	4
รวม		4.43	.20	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ด้านที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 66		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD		
1	ความสำเร็จของงาน	4.41	.43	มาก	2
2	การได้รับการยอมรับ	4.31	.42	มาก	5
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.35	.41	มาก	4
4	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.38	.40	มาก	3
5	ความรับผิดชอบ	4.65	.41	มากที่สุด	1
รวม		4.42	.30	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และ การได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	x_1	x_2	x_3	x_4
Y	1.000				
x_1	.362 ^{**}	1.000			
x_2	.114	-.102	1.000		
x_3	.362 ^{**}	.1000 ^{**}	-.102	1.000	
x_4	.090	-.077	.096	-.77	1.000

** P < .01 , * P < .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมี 2 แบบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362 การกระตุ้นปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพราะปัจจุบัน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรหรือสถานศึกษา ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ซึ่งมีผลจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี การแข่งขัน แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนแห่ง การเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดแนวใหม่ เพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมของสถานการณ์และบุคลากรให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาส ให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ดี สนับสนุนการนำความคิดแนวใหม่ไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของ ผู้นำเหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย งานวิจัยของ อังยา คีสาลัง และคณะ (2554) พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขอสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ พึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงานของ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตาม ความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาสที่จะแสดง

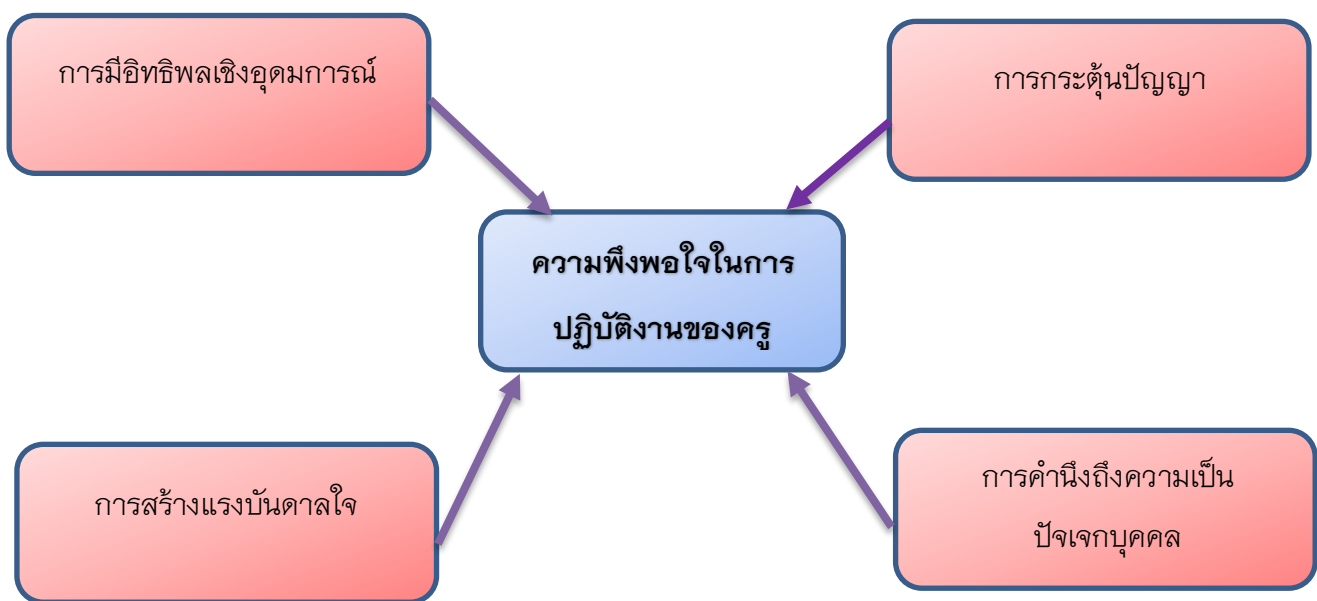
ความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มากกว่า ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เกิดกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจ ของบุคลากร จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษาเมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ ต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมีความสำคัญกับครูผู้สอน จะเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนซึ่งจะส่งผลที่ดีไปสู่ผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอชยา คีสาลัง และคณะ (2554) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร กับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์มีความสัมพันธ์กัน อยู่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ การกระตุ้นปัญญา กล่าวคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมิน สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของ ผู้นำเหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน ในส่วนของการกระตุ้นปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือ แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ครูได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมุทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผล ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

มัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดทางภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจิตรา ทรัพย์โถม (2556) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพ



สามารถอธิบายได้ดังนี้

การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็น แบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทาง ที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิต มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร

เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมอง ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สรุป

บทความนี้ได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความต้องการความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ความรับผิดชอบ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเขยลมนคกดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเอง อยู่เสมอให้มีภาวะผู้นำการ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย คอยชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ผู้บริหารควรมีความสุภาพและแสดงความเป็นมิตรต่อครูมีการกระจายอำนาจการ บริหาร และสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลณัฐ เหมราช, พัทธ์ชัย นิพนพคุณ, อุษา คงทอง และ วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 46–59.
- เชษนิษฐ์ แสงวสุ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉัตรกร ไชยมงคล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์สุตา พันธฤทธิ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันกับองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาภพ พันธแพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ลือชา เสถียรวิโรภาพ. (2550). *ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่งในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณา คำมา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏเลย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio. B.J. (1999). *Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Consulting Psychologists Press.
- Cook, C. W., Hunsaker, P. and Coffey, R. E. (1997). *Management and Organizational Behavior*. Boston: Irwin McGraw–Hill.
- Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen) and Phumphongkhochasorn. P. (2020). The Development of the Innovative Model of School Administration in the Secondary Education Area Office 18. *Solid State Technology*, 63(2s), 2058–2065.

ผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุด
กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร
The Results of Learning Management for Mechanics Unit of Work and Energy
Using The Inquiry – Based Learning (5e) Activity Packages for Mathayom Suksa
4 Students, Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan

¹วุฒิชัย ปุคะธรรม, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และ ชญานิธิ แบร์ดี

¹Wootthichai Pookatham, Charoenwit Sompongta and Chayanethe Batee

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding author: Email: wootthichaipk@gmail.com

Received November 7, 2020; Revised November 27, 2020; Accepted December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยงานและพลังงาน จำนวน 6 แผน 2) ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จำนวน 6 ชุด 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) แบบประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 5) แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่ม 6) แบบประเมินความมีวินัย และ 7) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่ร้อยละของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรม; การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E); กลศาสตร์

Abstract

The purposes of this study were to 1) The results of learning management for mechanics unit of work and energy using the inquiry – based learning (5E) activity packages Mathayom Suksa 4 students of Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan in aspect of achievement, Scientific process skills, group process skills, discipline and learning satisfaction, 2) compare the achievement of students before and after learning using the developed learning activity packages. The sample consisted of 24 Mathayom Suksa 4 Students in Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan on the first semester of the academic year 2020, who were obtained using simple random sampling. The research instruments consisted of 1) 6 instructional plans 2) 6 inquiry – based learning (5E) activity packages 3) an achievement test, 4) scientific process skills evaluation form 5) group process skills evaluation form, 6) a discipline evaluation form and 7) The learning satisfaction evaluation form. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and t – test

Research findings were as follows:

1) The learning outcome of students in all aspects including achievement, scientific process skills, group process skills, disciplined and learning satisfaction were significantly higher than the threshold set at 60% of the full score at the .05 level.

2) The achievement of students after learning through the developed learning activity packages were significantly higher than before learning at the .05 level.

Keywords: Activity package; The inquiry – based learning (5E); Mechanics

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผลมาจากการได้รับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ผู้คนบนโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างกว้างขวาง ประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลดังกล่าวด้วย ส่งผลให้ประเทศไทยต้องพยายามประดิษฐ์สร้างและพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ รวมไปถึงการพัฒนาคนเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ และสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาต่างๆ ได้ (ศศิวิมล สนิทบุญ, 2559)

วิทยาศาสตร์เป็นวิชาที่มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาวิคิด ความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล ความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะสำคัญในการดำรงชีวิตหาความรู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพที่ตรวจสอบได้ วิทยาศาสตร์เป็นวัฒนธรรมของโลกสมัยใหม่ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้รู้วิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและเทคโนโลยี่ที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญนี้จึงบรรจุวิทยาศาสตร์เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) การศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์นั้นยังถูกแบ่งย่อยออกเป็นฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา โลกดาราศาสตร์ และอวกาศ เป็นต้น จากผลการเรียนของนักเรียนย้อนหลัง 2 ปีที่ผ่านมา (โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร) พบว่าเนื้อหาในหน่วยนี้เป็นเนื้อหาที่นักเรียนได้คะแนนที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับเนื้อหาในหน่วยอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเนื้อหานี้เป็นเนื้อหาที่ยากจะเข้าใจ มีความซับซ้อน และมีภาษาทางวิชาการซึ่งอาจทำให้นักเรียนสับสนได้ง่าย การจัดการเรียนการจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่ได้มีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย นักเรียนจึงอาจเกิดความเบื่อหน่าย มีความสนใจในการเรียนลดลง โรงเรียนและครูจึงควรให้ความสำคัญต่อรูปแบบการจัดการเรียนการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น วิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการจัดการเรียนรู้ได้คือการสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาความคิดได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ฝึกความคิด เรียนรู้การจัดระบบความคิดและวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552)

จากปัญหาดังกล่าวในข้างต้น การนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยในการเรียนการจัดการเรียนรู้จะสามารถช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งนวัตกรรมหมายถึง เทคนิค วิธีการ สื่อ วัสดุ

อุปกรณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในกระบวนการศึกษาแล้วสามารถพัฒนาการเรียนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้ 1) นวัตกรรมประเภทวิธีการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น 2) นวัตกรรมประเภทสื่อการเรียนการจัดการเรียนรู้ เช่น ชุดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น มีความเข้าใจ และสามารถพัฒนาทักษะทางด้านการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เร็วยิ่งขึ้น (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2551) ข้อดีของชุดการจัดการเรียนรู้ คือ ช่วยสร้างความสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีจากการที่ผู้เรียนได้ประกอบกิจกรรมด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ (ทิศนา แหมมณี, 2542) เมื่อพิจารณาถึงนวัตกรรมวิธีการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมที่เป็นสื่อ ที่กล่าวมาพบว่าการเรียนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีจุดเด่น คือ นักเรียนมีโอกาสได้พัฒนาความคิดอย่างเต็มที่ ได้ศึกษาด้วยตนเอง จึงมีความอยากรู้อยู่ตลอดเวลา มีโอกาสได้ฝึกความคิด และฝึกการกระทำ ทำให้ได้เรียนรู้วิธีจัดระบบความคิด และวิธีสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองทำให้ความรู้คงทนและถาวรโยงการเรียนรู้อาจได้ กล่าวคือทำให้สามารถจดจำได้นานและนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ทำให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการจัดการเรียนรู้สามารถเรียนรู้มีทัศนคติและหลักการทางวิทยาศาสตร์ได้เร็วขึ้น เป็นผู้มีความคิดที่ดีต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนนวัตกรรมที่เป็นสื่อที่กล่าวมา พบว่า ชุดกิจกรรมมีจุดเด่น คือ ช่วยให้การเรียนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนและส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสฝึกปฏิบัติ และแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงสนใจนำเอาชุดกิจกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ถือว่าเป็นชุดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้ เพราะเป็นชุดกิจกรรมที่นำสื่อหลายๆอย่างมาผสมกันอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเรียนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้สร้างความสนใจ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ไม่เบื่อหน่ายในการเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและนักเรียนได้รับประสบการณ์ โดยตรงจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หากนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับนวัตกรรมสื่อชุดกิจกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการจัดการเรียนรู้ น่าจะทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนสูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ปีการศึกษา 2563 โดยใช้ชุดกิจกรรมประกอบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) โดยคาดหวังว่าการวิจัยดังกล่าวจะทำให้ให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจะส่งผลต่อตัวผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงาน กลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ที่กำหนด

2. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. การจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

จากงานวิจัยของจินตวีร์ โยสีดา (2554) ซึ่งศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมสืบเสาะหาความรู้เรื่องไบโอดีเซล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ไบโอดีเซล หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าถ้านำมาใช้การจัดการเรียนรู้รายวิชา กลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นด้วย และผู้วิจัยได้แบ่งแนวทางการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเทียบกับก่อนเรียน

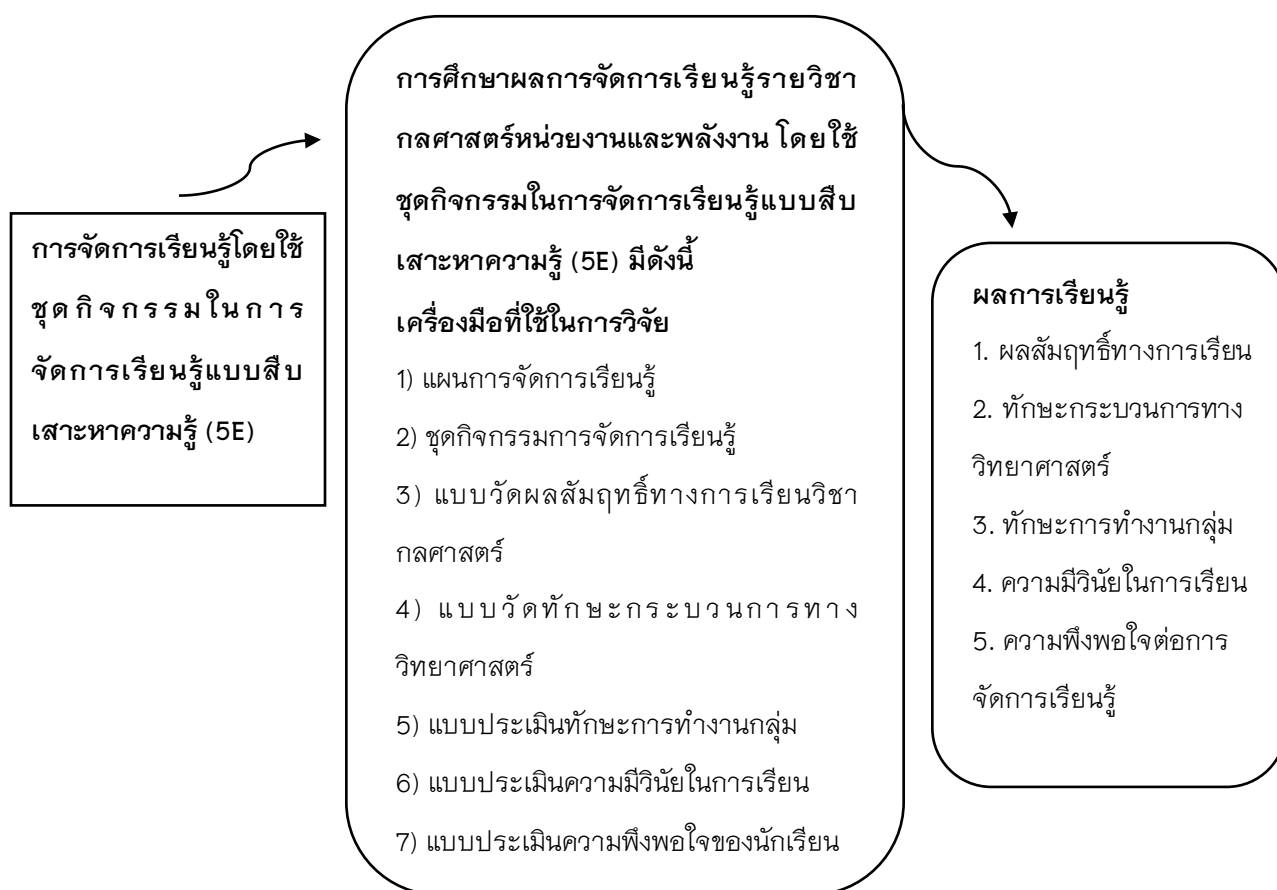
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ก็ทำให้ผลการเรียนรู้ดีขึ้นและการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมต่างก็ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น ดังนั้นถ้านำมาใช้ร่วมกันเรียกว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ก็น่าจะทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นด้วย โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ดีขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์หน่วยงานและพลังงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 6 ห้อง จำนวนนักเรียน 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คนซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จำนวน 6 แผน รวม 12 ชั่วโมง มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน จำนวน 6 ชุด มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ มีคุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence; IOC) ผ่านเกณฑ์ 40 ข้อ

4) แบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสังเกต จำนวน 2 ตอน ทักษะการคำนวณ จำนวน 2 ตอน และทักษะการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป 2 ตอน มีคุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence; IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกด้าน และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสินคะแนน และเกณฑ์การแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5) แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียน โดยที่การทำงานกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคิดรวบวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน และผลงานของกลุ่ม ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนนอยู่ในระดับมาก

6) แบบประเมินความมีวินัยในการเรียนของนักเรียน โดยที่ความมีวินัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าเรียน ด้านการทำงานที่มอบหมายและด้านการแต่งกาย ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสินคะแนน และเกณฑ์การแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

7) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้และชุดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกด้านและทุกข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนกลุ่มเดียวโดยมีการทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน

1) ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน ทำความเข้าใจกับครูและนักเรียนในโรงเรียน และแจ้งวัตถุประสงค์กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2) ดำเนินการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (Pre-Test) โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยงานและพลังงานจำนวน 40 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 24 คน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 24 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3) ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) หน่วยงานและพลังงาน ที่สร้างขึ้นทั้งหมด จำนวน 6 แผน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สอนตั้งแต่แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 ตามลำดับ โดยให้นักเรียนเรียนในชั่วโมงเรียนในรายวิชา กลศาสตร์ ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านทักษะการทำงานกลุ่ม และความมีวินัยในการเรียนตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนทุกแผน

4) หลังการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) หน่วยงานและพลังงานทั้ง 6 แผน แล้วดำเนินการ 1) ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post-Test) กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดิมที่ใช้ในการทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) ซึ่งข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 40 ข้อ 2) ประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ทั้ง 3 ทักษะ โดยใช้แบบประเมินทักษะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และ 3) วัดความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ตัวแปรตามโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรตามกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยใช้การทดสอบค่าทีชนิด One sample t-test
- 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรตามก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การทดสอบค่าทีชนิด Dependent samples t – test

ผลการวิจัย

การวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)

1.1 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชากลศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน กรณีก่อนเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกรณีหลังเรียนพบว่าผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่านักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ นักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ด้านทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่าในภาพรวมนักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายแผน พบว่าทั้ง 6 แผน นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูงทุกแผน เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ด้านความมีวินัยพบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีความมีวินัย ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีวินัยในการเรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีวินัย ในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายแผนพบว่า ทั้ง 6 แผน

นักเรียนมีความมีวินัย ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีวินัยอยู่ในระดับสูงทุกแผน เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านความพึงพอใจในการเรียนในภาพรวม พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจ ผ่านเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อทดสอบนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้าน พบว่าด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผล ทั้ง 3 ด้านนี้นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านเนื้อหาและด้านประโยชน์ที่ได้รับความรู้จากการเรียนการสอน นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.51) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อทดสอบแล้วนักเรียน มีความพึงพอใจในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยงานและพลังงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักเรียนได้รับการฝึกฝนและมีการพัฒนาการเรียนรู้ให้เห็นได้ชัด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายศึกษาผลการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชุดกิจกรรมในการรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียนและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

1) ผลการศึกษาผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

(1) กรณีก่อนเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 9.83$, S.D = 1.69) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) กรณีหลังเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 29.83$, S.D = 3.42) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลข้างต้นแสดงว่า ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ใช้มีผลต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเพราะได้ฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ทำความเข้าใจเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อหาความรู้ด้วยตนเองและรู้จักวิธีสืบเสาะหาความรู้โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาชิ ดราแม (2558) ที่ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้

กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับวิธีแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับวิธีการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ไฟฟ้าสถิต หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของจินตวิรุ โยสีดา (2554) ซึ่งศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ เรื่อง ไบโอดีเซล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ไบโอดีเซล หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การอภิปรายผลการศึกษาด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

(1) นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 8.83$, S.D = 0.94) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 9.04$, S.D = 0.50) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) นักเรียนมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 9.28$, S.D = 0.44) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{x} = 4.72$, S.D = 0.68) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สรุปได้ว่าชุดกิจกรรมสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีการพัฒนาการด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น เนื่องจากนักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ทำให้ได้ฝึกคิดรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระได้ดี เพราะชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน และเหมาะสมกับนักเรียนทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

จากการศึกษาพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีพัฒนาการโดยเฉลี่ยอย่างเห็นได้ชัดซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ได้ฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ได้ทำการทดลองปฏิบัติจริงและทำให้

ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ หล้าสิงห์ (2558) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ โดยใช้การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยาที่ได้รับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาวิทยาศาสตร์ และงานวิจัยของวันดี จูเปี่ยม (2558) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หลังการใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้รายวิชา เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ดีขึ้น ด้วยหลักการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ดังแผนภาพ



1. การสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นการนำเข้าสู่บทเรียนหรือเรื่องที่สนใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเองจากความสงสัยหรือความสนใจของตัวนักเรียนเอง หรือเกิดจากการอภิปรายภายในกลุ่ม เรื่องที่น่าสนใจอาจมาจากเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในช่วงเวลานั้น หรือเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เพิ่งเรียนมาแล้วเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนสร้างคำถาม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา ในกรณีที่ยังไม่มีประเด็นที่น่าสนใจ ครูอาจจะจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์เพื่อกระตุ้น ยั่วเย้า หรือท้าทายให้นักเรียนตื่นเต้น สงสัย

ใครรู้ อยากรู้ อยากเห็น หรือขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา การศึกษาค้นคว้า หรือการทดลอง แต่ไม่ควรบังคับให้นักเรียนยอมรับประเด็นหรือปัญหาที่ครูกำลังสนใจเป็นเรื่องที่จะศึกษาทำได้หลายแบบ เช่น สาธิต ทดลอง นำเสนอข้อมูล เล่าเรื่อง/เหตุการณ์ ให้ค้นคว้า/อ่านเรื่อง อภิปราย/พูดคุย สนทนา ใช้เกม ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ สร้างสถานการณ์/ปัญหาที่น่าสนใจ ที่น่าสนใจเปลี่ยนแปลงใจ

2. การสำรวจและค้นคว้า (Exploration) นักเรียนดำเนินการสำรวจ ทดลอง ค้นหา และรวบรวมข้อมูล วางแผนกำหนดการสำรวจตรวจสอบ หรือออกแบบการทดลอง ลงมือปฏิบัติ เช่น สังเกต วัด ทดลอง รวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะ หรือปรากฏการณ์ต่างๆ

3. การอธิบาย (Explanation) นักเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและค้นหามาวิเคราะห์ แปลผล สรุปและอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งอาจเป็นรูปวาด ตาราง แผนผัง ผลงานมีความหลากหลาย สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือได้แย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนดไว้ โดยมีการอ้างอิงความรู้ประกอบการให้เหตุผลสมเหตุสมผล การลงข้อสรุปถูกต้องเชื่อถือได้ มีเอกสารอ้างอิงและหลักฐานชัดเจน

4. การขยายความรู้ (Elaboration) ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ลึกซึ้งขึ้น หรือขยายกรอบความคิดกว้างขึ้นหรือเชื่อมโยงความรู้เดิมสู่ความรู้ใหม่หรือนำไปสู่การศึกษาค้นคว้า ทดลองเพิ่มขึ้น เช่น ตั้งประเด็นเพื่อให้นักเรียน ชี้แจงหรือร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ชักถามให้นักเรียนชัดเจนหรือกระจ่างในความรู้ที่ได้หรือเชื่อมโยงความรู้ที่ได้กับความรู้เดิม และนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อธิบายและขยายความรู้เพิ่มเติมมีความละเอียดมากขึ้น ยกสถานการณ์ ตัวอย่าง อธิบายเชื่อมโยงความรู้ที่ได้เป็นระบบและลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรือสมมุติฐานละเอียดขึ้น นำไปสู่ความรู้ใหม่หรือความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในเรื่องอื่นหรือสถานการณ์อื่นๆ หรือสร้างคำถามใหม่ และออกแบบการสำรวจ ค้นหา และรวบรวมเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่

5. การประเมิน (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายจากการเรียนรู้โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลด้วยตนเองถึงแนวความคิดที่ได้สรุปไว้ในขั้นที่ 4 ว่ามีความสอดคล้องหรือถูกต้องมากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีการยอมรับมากน้อยเพียงใดข้อสรุปที่จะได้จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งต่อไป ทั้งนี้รวมทั้งการประเมินผลของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ หน่วยงานและพลังงาน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าก่อนเรียนนักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกรณีหลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียนของ

นักเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาเอารูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอื่น ๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ของกิจกรรมการเรียนรู้ให้เข้าใจ ครูควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนแต่ละคน และควรจัดเตรียมเอกสารประกอบการสอนให้พร้อมและเหมาะสมที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนได้ศึกษาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปตามขั้นตอนหรืออธิบายประกอบด้วย เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจในการทำงาน ช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปด้วยดีและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) กับเทคนิคการเรียนรู้แบบอื่น เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (Constructionism) การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Team pair Solo) การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้ใน 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) และการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์กับสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จินตวิรี โยสีดา. (2554). *ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ เรื่อง ไบโอดีเซล สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย(สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2541). *เอกสารประกอบการสอน ชุดวิชาสื่อการสอนระดับมัธยมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ทิตนา แชมมณี. (2542). *การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โมเดลชิปปา (CIPPA MODEL)*. *วารสารวิชาการ*, 2(5), 4-30.
- วันดี จูเปยม. (2557). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิวิมล สนิทบุญ. (2559). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับการใช้คำถามเชิงวิเคราะห์ที่มีต่อมโนทัศน์และการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรื่องฟิสิกส์อะตอม(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ หลาสิงห์. (2558). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิทยาศาสตร์โดยใช้การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ด้วยสื่อประสม เรื่อง ระบบประสาทและ อวัยวะรับความรู้สึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. *วารสารศิลปการ*, 8(1), 1243-1255.
- อาชิ ตราแม. (2558). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับวิธีแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฟิสิกส์และความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11
แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2

Teamwork of Teacher in the Network Group No.11 in Khaengkeng –
Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area
Office 2

¹ทัศนีย์ ลูกโม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และ สิทธิพร นิยมสมศักดิ์

¹Tussanee Lookmo, Charoenwit Somphongtam and Sitthipon Niyomsak

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding author: Email: tussaneelunglay4@gmail.com

Received November 9, 2020; Revised November 28, 2020; Accepted December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของสโตรันนอร์ทกราฟท์และเนลลี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูสูงที่สุดคือด้านบทบาทของสมาชิกและด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานของทีม

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมของครู; กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

Abstract

This Article aimed to study the teamwork of teachers in the network group no.11 in Khaengkeng – Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2 and compare the teamwork of teachers classified by education and teaching experience. Research design was quantitative research. The samples were 108 persons of the teachers in the network group no.11 in Khaengkeng –Nongtunnam determined using Krejcie and Morgan's sample size table then randomized using Simple Random Sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire. The statistics was analysis, there were frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation, t-test for Independent samples and one way analysis of variance: ANOVA. The research results were found as follows;

1. The teamwork of teachers in overall aspect was at high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level. The aspects with the highest levels of teacher teamwork were member roles and the areas with the lowest levels of teacher teamwork were team norms.

2. The comparisons of the teamwork of teachers in the network group no.11 in Khaengkeng –Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2 classified by education and teaching experience. The teamwork of teachers in overall aspect and considering on each aspect were not different.

Keywords: Teamwork of Teachers; Network Group No.11; Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้องค์กรประสบความสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงานขององค์กรจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น (ปองปรัษฎ์ ปือราแง, 2554)

ในสภาพปัญหาปัจจุบันการทำงานในสหวิทยาเขตในด้านการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ การไม่ให้เกิดเกียรติและไม่มีความไว้วางใจกัน ขาดการยอมรับความสามารถ และครูไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2546) ความคิดเห็นที่สับสนมีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม เป็นเพราะผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และขาดการใช้ทักษะการบริหารทีมงานอย่างสูง จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และการทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำ ตามทักษะความชำนาญ และตามค่านิยมแบบปัจเจกชน และการให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก (สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549) และปัญหาของผู้บริหารในด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู ทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกัน และการพึ่งพาอาศัยกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนางานองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลการทำงานสูงสุด (อัจฉรา ชูณณะวงศ์, 2553)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีนโยบายการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากการติดตามผลการปฏิบัติงานในรอบปีของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ

จำนวน 12 โรงเรียน พบว่า ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีการแบ่งกลุ่มกันทำงาน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารจากระดับบริหารไปไม่ถึงระดับปฏิบัติการในบางครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนขาดการมีส่วนร่วม ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมน้อย ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยสภาพปัญหาการทำงานของครูที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้และด้วยการทำงานในองค์กรเราต้องร่วมมือกันทำงานเพราะการทำงานในองค์กรต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ หลายๆครั้งที่การทำงานร่วมกันนั้นไม่ประสบผลสำเร็จคนที่ทำก็ทำอยู่คนเดียวคนที่ไม่เคยช่วยงานส่วนรวมไม่ช่วยเหลือคนอื่นก็ยังมีอยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเรื่องของการทำงานเป็นทีมของครูและนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการเลือกพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน
2. ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมของ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านบทบาทของสมาชิก 3) ด้านบรรทัดฐานของทีม 4) ด้านความเป็นสมาชิก และ 5) ด้านการสื่อสารในทีม

ด้านเป้าหมายของทีม ความหมายของเป้าหมายของทีม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายเป้าหมายของทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002) สรุปว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ใช้ในการเจาะจงทิศทางของการกระทำและปริมาณงานทั้งหมดที่ต้องทำให้สำเร็จ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) สรุปว่า เป้าหมาย หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือหมายถึงเป็นการกำหนดภารกิจของธุรกิจ ในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ ธีรธรรม (2552) สรุปว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต เป็นผลลัพธ์หรือเป้าหมายสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่รอด ค่านิยมและความเจริญเติบโตในระยะยาวขององค์กร หรือหมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ

จากความหมายของเป้าหมายของทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านบทบาทของสมาชิก ความหมายของบทบาทสมาชิก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบทบาทของสมาชิก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า บทบาท คือ การเจาะจงถึงการสนับสนุนของสมาชิกทุกคน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) อธิบายว่า บทบาท เป็นรูปแบบของพฤติกรรมความคาดหวังของสมาชิกซึ่งมีตำแหน่งเฉพาะเจาะจงภายในกลุ่ม

จากความหมายของบทบาทของสมาชิกที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของสมาชิก หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการทำงาน มีความเข้าใจหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคล มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และสนับสนุนการทำงานของทีม

ด้านบรรทัดฐานของทีม ความหมายของบรรทัดฐานของทีมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบรรทัดฐานของทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) อธิบายว่า บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานแบบไม่เป็นทางการของพฤติกรรม ซึ่งใช้ควบคุมการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่ม สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) กล่าวว่า บรรทัดฐาน หมายถึง กฎที่ไม่เป็นทางการของกลุ่ม เป็นกฎที่ไม่ได้กล่าวถึง ซึ่งใช้เพื่อดูแลและกำกับพฤติกรรมกลุ่ม

จากความหมายของบรรทัดฐานของทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรทัดฐานของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับข้อกำหนด กฎหรือมาตรฐาน รวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ที่นำมาใช้เป็นแนวทางให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดแนวทางในการทำงานของโรงเรียน การตรงต่อเวลา และการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นสมาชิก ความหมายของความเป็นสมาชิก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของความเป็นสมาชิก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สุนันทา เลาหนันท์ (2549) อธิบายว่า ความเป็นสมาชิกที่มั่งคั่ง หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกที่มั่งคั่งในกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับ สมาชิกคนอื่นๆ สโตรห์, นอร์ทคราฟท์ และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า ความเป็นสมาชิก หมายถึง ตำแหน่งของบทบาทในทีม และเป็นแหล่งอำนาจสำหรับสมาชิกที่ได้รับบทบาทนั้น

จากความหมายของการเป็นสมาชิกที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความเต็มใจในการทำงาน มีความเข้าใจในคุณค่าบรรทัดฐานของทีม ให้ความร่วมมือในการทำงาน และใช้ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการสื่อสารในทีมความหมายของการสื่อสารในทีมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสารในทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร ซึ่งทำให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมายสโตรห์, นอร์ทคราฟท์, และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า การสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารและความเข้าใจจากสมาชิกของทีมคนหนึ่งไปยังสมาชิก ทีมคนอื่นๆ ผ่านการใช้สัญลักษณ์

จากความหมายของการสื่อสารที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารในทีม หมายถึง พฤติกรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถอธิบายและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีโอกาสรับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และการรับคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และทางวาจา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านมาใช้ในการทำวิจัย ซึ่งแต่ละด้านสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1)ด้านเป้าหมายของทีมนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เพราะเป้าหมายเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้นมา ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2)ด้านบทบาทของสมาชิกมีความสำคัญ คือ การที่สมาชิกนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ 3)ด้านบรรทัดฐานมีความสำคัญคือเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานภายใต้ระเบียบ คำสั่ง กฎ ข้อความปฏิบัติต่างๆ ให้การทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์ 4)ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสำคัญคือทำให้การทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานใช้ทักษะและ

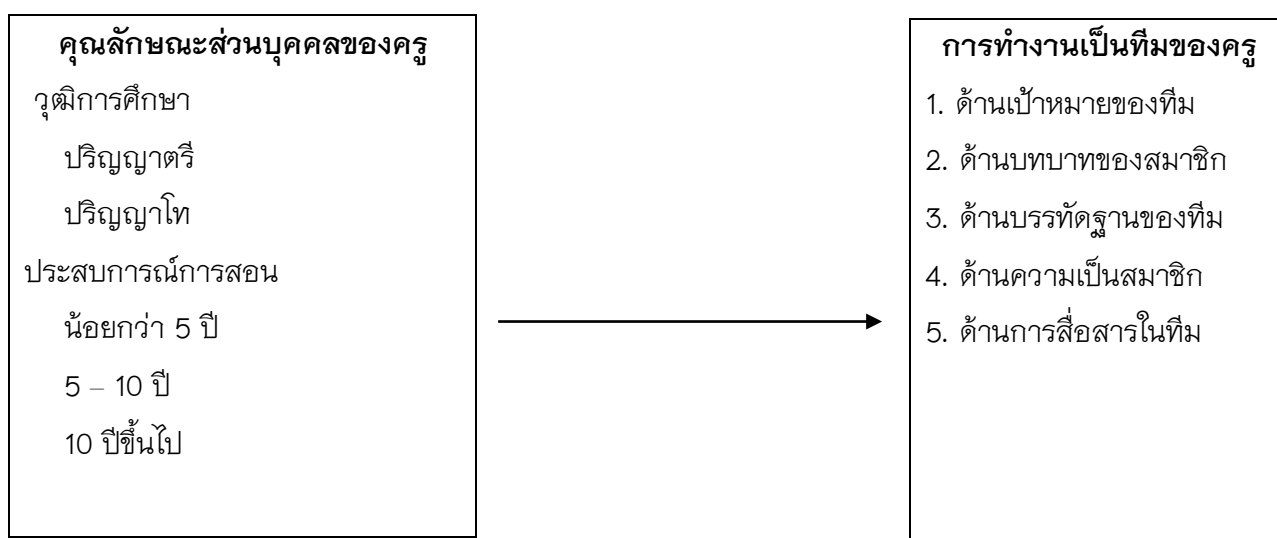
ความสามารถของสมาชิกทุกคนได้อย่างเต็มที่ที่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์ 5)ด้านการสื่อสารในที่ทีมงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี แจ่มชัดข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา เมื่อองค์กรขาดการติดต่อสื่อสาร จะทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด เรื่องการทำงานเป็นทีมของ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh Northcraft & Neale, 2002) มีองค์ประกอบพฤติกรรมสำคัญอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านบรรทัดฐานของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านการสื่อสารในที่ ทีม สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องตามแนวคิดการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมของ สโตรธ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002 ,p.104.) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านบรรทัดฐานของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านการสื่อสารในทีม

รวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยยึดแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทางด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .80–1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .701

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาตำรา เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งระดับค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยราชธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาขอเก็บกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยนำส่งด้วยตนเอง จำนวน 108 คน

4. รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามในเวลา 4 สัปดาห์ จากนั้นนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent sample) และจำแนกตามประสบการณ์สอนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	82	75.92
ปริญญาโท	26	24.07
รวม	108	100.00
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	30.55
5-10 ปี	48	44.44
10 ปีขึ้นไป	27	25
รวม	108	100.00

2. การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.28	.25	มาก	3
2. ด้านบทบาทของสมาชิก	4.31	.24	มาก	1
3. ด้านบรรทัดฐานของทีม	4.16	.28	มาก	5
4. ด้านความเป็นสมาชิก	4.27	.25	มาก	4
5. ด้านการสื่อสารในทีม	4.30	.24	มาก	2
รวม	4.67	.21	มาก	

โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูสูงที่สุด คือ ด้านบทบาทของสมาชิก ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานของทีม ($\bar{X} = 4.16$)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การทำงานเป็นทีมของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเป้าหมายของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	6.69	105	.06		
	รวม	6.83	107			
ด้านบทบาทของสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	6.38	105	.06		
	รวม	6.42	107			
ด้านบรรทัดฐานของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	0.25	.77
	ภายในกลุ่ม	8.81	105	.08		
	รวม	8.85	107			
ด้านความเป็นสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	6.76	105	.06		

	รวม	6.85	107			
ด้านการสื่อสารในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	.51	.60
	ภายในกลุ่ม	6.11	105	.05		
	รวม	6.17	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.70	.49
	ภายในกลุ่ม	4.90	105	.04		
	รวม	4.96	107			

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้อภิปรายนำเสนอประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านบรรทัดฐานของทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความสามารถ ในการเป็นผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคลของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นติดต่อกัน จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจกัน รับรู้ข้อมูลต่างๆ ทำให้รู้จักตนเอง ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระ มีความเข้มแข็ง สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จได้ นันทน์ภัส บุญสาส์ (2560) การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ณัฐพร ธนกรศุภเลิศ (2558) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ดังนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบทบาทของสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันและเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันซึ่งบทบาทของสมาชิก ย่อมแตกต่างกันไป เหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่ม

เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นันทนัท บัญสาสิ (2560) การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ภาพรวมภาพรวมไม่แตกต่างกันและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แต่ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีเป้าหมายของทีม มีบทบาทของสมาชิก มีบรรทัดฐานของทีม มีความเป็นสมาชิกและสื่อสารอย่างเปิดเผย เหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อินทิรา อินทโชติ (2555) การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบแล้วจะพบว่า วุฒิการศึกษาของครูนั้นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านบทบาทของสมาชิก ด้วยวุฒิทางการศึกษานั้นก็เป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เมื่อเรามีการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้เห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมและจะเห็นความสำคัญของการร่วมมือประสานงานต่างๆ มากยิ่งขึ้น จะมองภาพการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนขึ้น โดยเริ่มจากการปรับตัวเองก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการทำงานและที่สำคัญอีกอย่างคือการสนับสนุนการทำงานของทีม



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน และมีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคล การเข้าใจหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง เพื่อให้การทำงานเป็นทีมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ให้ความร่วมมือในการทำงานควรจะต้องแสดงความคิดเห็นขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและอย่างตรงไปตรงมารวมถึงได้รับข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึงเพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีเป้าหมายของทีม มีบทบาทของสมาชิก มีบรรทัดฐานของทีม มีความเป็นสมาชิกและสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

เก็จนก เอื้อวงศ์. (2546). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนต.
- ณัฐพร ธนกรศุภเลิศ. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นันทน์ภัส บุญสาส์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ปองปรัชญ์ ปือราเง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา: ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสง.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). *การบริหารจัดการทีม*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- อรัญญา วัชรธรรม. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : การปรับตัวทางการบริหารขององค์กร*. วารสาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26(2), 30.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. (3rd ed.) New Jersey: Lawrence Erlbaum.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชร
ดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

Relationship between the Leadership of the School Administrators and the
Motivation in the Performance of the Teachers Khokphet Dongkammet Group
the Primary Education Service area 3

บรรณสรณ์ นรดี

Bannasorn Noradee

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

E-mail: Aoybannasorn.24@gmail.com

Received October 25, 2020; Revised November 13, 2020; Accepted December 25, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้ทฤษฎีดาข่ายแห่งผู้นำของเบลคและมูตัน โดยเลือกศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 6 ด้าน และทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 86 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้น และใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร คือ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย คอยชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะได้แรงจูงใจขึ้นเอง เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม; แรงจูงใจ

Abstract

This Article aimed to study (1) to study the leadership behavior and management style of school administrators and to study the motivation of teachers' performance group, Khok Phet is Dongkammet, the Primary Educational Service Area 3. and (2) to study the relationship between the leadership behavior and the motivation of teachers' performance in, Khok Phet is Dongkammet Group, the Primary Educational Service Area 3. the sample was teachers from schools in KhokPhet Dongkammet group the Primary Educational Service Area office 3, in the 2019 academic year. They was selected by Stratified Random Sampling and Krejcie and Morgan the instrument for collecting data was a two-part, five-rating scale questionnaire. The first part, regarding leadership behavior and management style The second part, regarding teachers' performance The statistics used for analyzing the data were: percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation Coefficient.

The results of the study were as follows:

- 1) Leadership behavior and management style of school administrators was at a Moderate level and Motivation of teachers' performance was at a high level
- 2) The relationship between leadership behavior of school administrators and the motivation of teachers' performance correlated at the Moderate level of .01

Keywords: Relationship; Leadership behavior; Motivation

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์ภาณี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการจูงใจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตรพัฒน์ ยาวีราช, 2552) เพราะบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทาง ที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษากับเด็กอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนจะต้องมีหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นหากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้วก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา (ศิริพร จันทศรี, 2550)

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองท่าเม็ดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนนั้นมีการบริหาร

สถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกันคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุด รวมไปถึงชื่อเสียงขององค์การ จึงก่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์การ ซึ่งความต้องการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นยังขาดความยืดหยุ่น ส่งผลกระทบต่อบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะการจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่คอยให้ความรู้ ฝึกสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา จนกลายเป็นความกดดันเกิดขึ้นที่ตัวครูผู้สอน ที่จะต้องมีความตื่นตัว กระตือรือร้นตลอดเวลา เพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องมีเวลาสอนซ่อมเสริมและฝึกทักษะเพิ่มมากยิ่งขึ้น และอีกทั้งภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน จนบางครั้งครูนั้นไม่มีเวลาให้กับครอบครัว และไม่ได้รับผลตอบแทนหรือกำลังใจเท่าที่ควร ทั้งที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ จึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข ไม่เต็มศักยภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ (กลุ่มโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2563)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

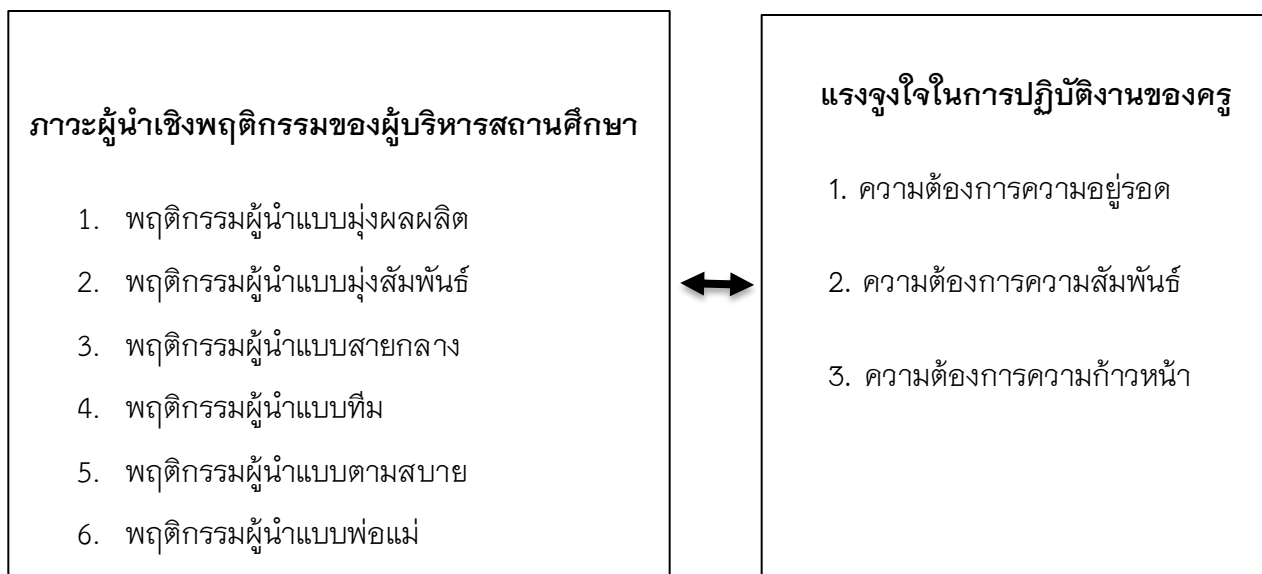
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. บริบทของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะทำลำพังเพียงคนเดียว แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับงานของเขา ผู้บริหารนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การแล้ว ยังต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ แรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออก และต่างก็เป็นตัวแรงที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมาย การใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์โดยการจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานและผู้บริหารอย่างยิ่ง จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีตาข่ายแห่งผู้นำของเบลคและมูตัน (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555) โดยเลือกศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 6 แบบประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ พื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 ประชากร คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 106 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2562) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 86 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยใช้รูปแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทุกสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของบริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท จำนวน 48 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 ใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของบริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ใช้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความอยู่รอด ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ (n =86)			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	3.42	.38	5	ปานกลาง
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	3.94	.43	3	มาก
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	3.99	.39	1	มาก
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	3.97	.40	2	มาก
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	1.38	.18	6	น้อยที่สุด
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	3.91	.41	4	มาก
รวม	3.43	.33		ปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n =86)			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ความต้องการความอยู่รอด	4.14	.59	3	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.17	.67	2	มาก
3. ความต้องการความก้าวหน้า	4.26	.60	1	มาก
รวม	4.19	.55		มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์

กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) ($r_{xy} = 0.371$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($r_{xy} = 0.358$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($r_{xy} = 0.338$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) ($r_{xy} = 0.333$) และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($r_{xy} = 0.319$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y	1.000						
X_1	.358 **	1.000					
X_2	.319 **	.940 **	1.000				
X_3	.338 **	.825 **	.904 **	1.000			
X_4	.333 **	.934 **	.923 **	.883 **	1.000		
X_5	.153	.153	.151	.033	.163	1.000	
X_6	.371 **	.964 **	.963 **	.919 **	.933 **	.128	1.000

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารงานโดยคำนึงสภาพการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงานสนับสนุนให้มีความทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู คอยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในประเด็นพฤติกรรมผู้นำแบบทีมนั้น เป็นไปตามแนวคิดของ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคล หลายคน เข้ามาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในความสำเร็จของ องค์การ หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดีในการประกอบภารกิจ ต่าง ๆ จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จไปอย่าง ลุล่วง รวดเร็ว ด้วยการอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกของทีมงานที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2554) ที่กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ สูงสุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความอยู่รอด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา สอดคล้องกับ สัมมา ธรณีย์ (2553) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการ กระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยัน ช้นแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองกำเเม็ด อยู่ ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรม ผู้นำแบบทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู อาจมีปัจจัยด้านอื่นอีกหลายด้าน เช่น ด้านเพื่อนร่วมงาน งานที่ได้รับอาจเป็นงานที่ไม่ทำ ทาย เป็นงานซ้ำซาก น่าเบื่อ หรือทำงานดี แต่ไม่ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้าน สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังที่วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ว่าดี หรือไม่ดีด้วย ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่เป็นการที่แสดงถึงการที่ ผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง ซึ่งเป็นไปตาม แนวคิดของ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) ที่กล่าวว่า พฤติกรรม ผู้นำที่เหมือนพ่อแม่จะให้รางวัลหรือแสดง การยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟังหรืออยู่ในอิริยาบถ ในทางกลับกันถ้าประพฤติดิไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่เป็น

การกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก เมตตา ปราณี เพื่อมุ่งหวังให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบนี้มีแนวคิดเช่นเดียวกับพ่อแม่ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นเผด็จการแบบมีเมตตา (Benevolent Dictator) คือจะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยความเมตตาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ทำเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพ



1. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครู เพื่อนำไปปฏิบัติ จูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2. **พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต** เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่ามีการควบคุม กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

3. **พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง** เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน

4. **พฤติกรรมผู้นำแบบทีม** เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน มีการประชุมวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. **พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์** เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาหนทางที่ครูขอคำปรึกษา

6. **พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย** เป็นพฤติกรรมผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

สรุป

ในบทความนี้ได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความต้องการความอยู่รอด 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่เหมือนพ่อแม่ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย คอยชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะได้แรงจูงใจขึ้นเอง เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ คือภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบพ่อแม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารในองค์กรอื่นได้ โดยควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เสาวลักษณ์ ณ รังสี. (2556). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุบล สุวรรณศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Binnie, D.G. (1985). The Relationship of Expectancy Work Motivation, Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 46(1), 450 – A.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). *Educational Administrator: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw – Hill.
- Owen, R.G. and Valesky, T.C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. (9th ed.). Boston: Pearson Education.

สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของ

ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

The State and Guidelines of Development Academic Administration

According to Parents' Opinion of Bantakhianchanglek School

under Srisaket Primary Educational Service Area Office 3

¹ศิวรุต บุญเชิญ, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์

¹Siwarut Boonchern, Charoenwit Sompongdam and Sitthiphon Niyomsrisomsak

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding author: Email: siwarut501@gmail.com

Received October 25, 2020; Revised November 13, 2020; Accepted December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน มีข้อเสนอแนะ คือควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดสอนซ่อมเสริมให้

นักเรียนที่เรียนอ่อน วัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย ควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน จัดหาสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย ควรรายงานผลการ ประกันคุณภาพภายในให้ชุมชนทราบและควรจัดอบรมความรู้ให้แก่ชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ; ความคิดเห็นของผู้ปกครอง
นักเรียน

Abstract

The objectives of this research were fourfold: (1) to study the state academic administration (2) to compare the state academic administration and (3) to guidelines of development academic administration according to parents' opinion of Bantakhianchanglek School under Srisaket Primary Educational Service Area Office 3. A group samples of 148 parents The instrument used was questionnaire about The State and Guidelines of Development Academic Administration. Statistics used in data analysis were mean standard deviation One-way ANOVA and the Scheffe's method was used for pairwise comparison.

It was found from the study that:

1. The state of academic administration, according to parents' classify of class was ranked at high level.
2. Comparison of state academic administration, according to parents' classify of class that total and each aspect there was a statistically significant difference at .05 level except learning process development and promoting for learning resources with no statistical significance.
3. The guidelines for development of academic administration, according to parents' Suggested the community should participate in determining the curriculum. Assist and put a remedial teaching to students with low learning. The measurement and evaluation with diverse methods use in this research to develop students and provide a media resource in learning and to educational institution should report to the quality assurance in the community and provide trainings for knowledge in the community.

Keywords: Academic Administration; Development Academic Administration; Parents' Opinion

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และจะต้องใช้พลังความรู้ความสามารถจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียกับการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน พ่อแม่ และชุมชน ซึ่งรูปแบบที่เคยปฏิบัติมานั้นอาจยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาอย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้แนวคิดในการบริหารการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในวิธีการคิด ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรมของการบริหารจัดการ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนและ ชุมชนในท้องถิ่น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล ในการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ปัญหาจากการบริหารงานวิชาการมีอยู่มาก ได้แก่ เรื่องหลักสูตรมีเอกสารที่ใช้ประกอบการจัดทำหลักสูตรไม่เพียงพอเนื่องจากโรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้มีสาระเนื้อหาที่จะให้นักเรียนในโรงเรียนของตนได้เรียนได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ โครงสร้างการจัดทำสาระการเรียนรู้พื้นฐาน สาระการเรียนรู้เพิ่ม ครูขาดเอกสารและสื่อสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมการสอน ครูผู้สอนไม่เข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปัญหาครุมีภาระงานมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการเขียนแผนการสอน โดยขาดการเตรียมการสอนซึ่งทำให้นักเรียนไม่น่าสนใจ ทำให้นักเรียนไม่สนใจการเรียนและหนีเรียน เป็นต้น (กุลธิดา เลนุกุล , 2554)

นอกจากนี้อาจเกิดจากโรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดสื่อการสอน หรือโรงเรียนขาดแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอและไม่มีหลากหลาย อีกทั้งปัญหาการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนยังสอนแบบเดิมไม่เข้าใจวิธีบูรณาการเนื้อหาสาระและไม่สามารถสอนและบูรณาการได้ ซึ่งต้องอาศัยทีมผู้สอนร่วมฝึกซ้อมก่อนการสอนจริงในชั้นเรียน ปัญหาการนิเทศเนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีภาระงานอื่นมากไม่สามารถนิเทศและติดตามได้สม่ำเสมอ ตลอดจนผู้นิเทศไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึง ผู้นิเทศยังเข้าใจหลักสูตรไม่ชัดเจนในเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา ปัญหาครูผู้สอนไม่เข้าใจวิธีวัดผลตามสภาพจริง ครูยังไม่กล้าออกแบบวัดผล ตลอดจนครูขาดคู่มือการวัดผล การวัดผลตามแนวทางใหม่ใช้เวลามากไม่เหมาะสมกับห้องเรียน ปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา ขาดยุทธศาสตร์เสริม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหลายๆอย่างกับ

มาตรฐานหลายอย่างในลักษณะที่สอดคล้องและตอบสนองกับหน่วยงานย่อยของสถาบันด้วย ปัญหาการประกันคุณภาพที่มุ่งการแก้ไข แทนที่จะมุ่งการป้องกันปัญหาการขาดการตระหนักในการให้คุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิธีการและปฏิบัติงาน (ยีนยอม สุขเกษม, 2553)

ยิ่งไปกว่านั้นข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2562 โรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐานพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏคะแนน ดังนี้ วิชาภาษาไทยเฉลี่ยร้อยละ 46.65 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 30.00 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 28.83 วิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ยร้อยละ 29.72 คะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 38.80 ผลปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่ ระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏคะแนน ดังนี้ วิชาภาษาไทยเฉลี่ยร้อยละ 50.67 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 19.14 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 28.11 วิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ยร้อยละ 26.43 คะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 31.09 ผลปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่ ระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ (โรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก, 2563)

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทั้งทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะงานนั้น (ถาวร ดอนจันทร์โคตร, 2550) ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงเป็นงานสำคัญ และเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อจะได้ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิชาการซึ่งจะเป็นแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปกครองอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานบริหารวิชาการในโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ให้พัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 148 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น ระดับชั้นอนุบาล จำนวน 23 คน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 38 คน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 52 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้น มีลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบแบบรายการ (Checklist) 2. แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งได้ถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาลิขิตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 3. สอบถามแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

แบบสอบถาม 1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนช่วงเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและรับแบบสอบถามสามารถนำมาทำการศึกษาวิเคราะห์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าระหว่าง .21 - .80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า .95

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบสภาพสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้สถิติด้านการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ด้านที่	สภาพการบริการวิชาการ	n = 148		ระดับ	ลำดับที่
		X	SD		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.89	0.42	มาก	7
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.99	0.33	มาก	5
3	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.06	0.26	มาก	2
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.18	0.71	ปานกลาง	8
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.99	0.51	มาก	5
6	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้	4.25	0.32	มาก	1
7	ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	4.06	0.55	มาก	2
8	ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	4.03	0.55	มาก	4
รวม		3.93	0.22	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับชั้นพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่เรียนอ่อน วัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย ควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน จัดหาสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย ควรรายงานผลการประกันคุณภาพภายในให้ชุมชนทราบและควรจัดอบรมความรู้ให้แก่ชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในทุกด้านและที่

สำคัญคือ การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในทุกด้าน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองเสมอ จัดให้มีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้มีการวิจัย เผยแพร่ข่าวสารผลงานของสถานศึกษา ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก กระตุ้นผู้เรียน ช่วยเหลือ ให้ความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการศึกษาค้นคว้า มีการพัฒนาตนเองเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ วัฒนา (2556) สภาพการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปกครองในแต่ละระดับชั้นมีทั้งกลุ่มที่มีเพศ อายุ อาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่างกัน จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ถือแก้ว (2558) ผู้ปกครองนักเรียนที่มี เพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนกลางพระนางสร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริ ชีระราษฎร์ (2555) ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อหลักสูตรสถานศึกษาจะได้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ คือ ควรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา เจริญชัย (2561) ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน คือ ครูควรวัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก๊อดบี, รอนดี และทรอคมอร์ตัน (Godbey, Ronde & Thorckmorton, 2002) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ด้วยรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย พบว่า รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่หลากหลายสามารถช่วยให้ผู้ปกครองเห็นถึงการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีเมื่อผู้สอนมีการกำหนดเกณฑ์และสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน และยังสามารถพัฒนาการแสดงผลออกของผู้เรียนได้ดีขึ้น

3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ควรให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ พันธแก่น (2557) ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยของตนเอง มาพัฒนาการเรียนการสอน

3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ โรงเรียนควรจัดหาสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา เจริญชัย (2561) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาด้านวิชาการ

3.6 การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา เจริญชัย (2561) ผู้บริหารควรดำเนินการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และผู้บริหารควรดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น

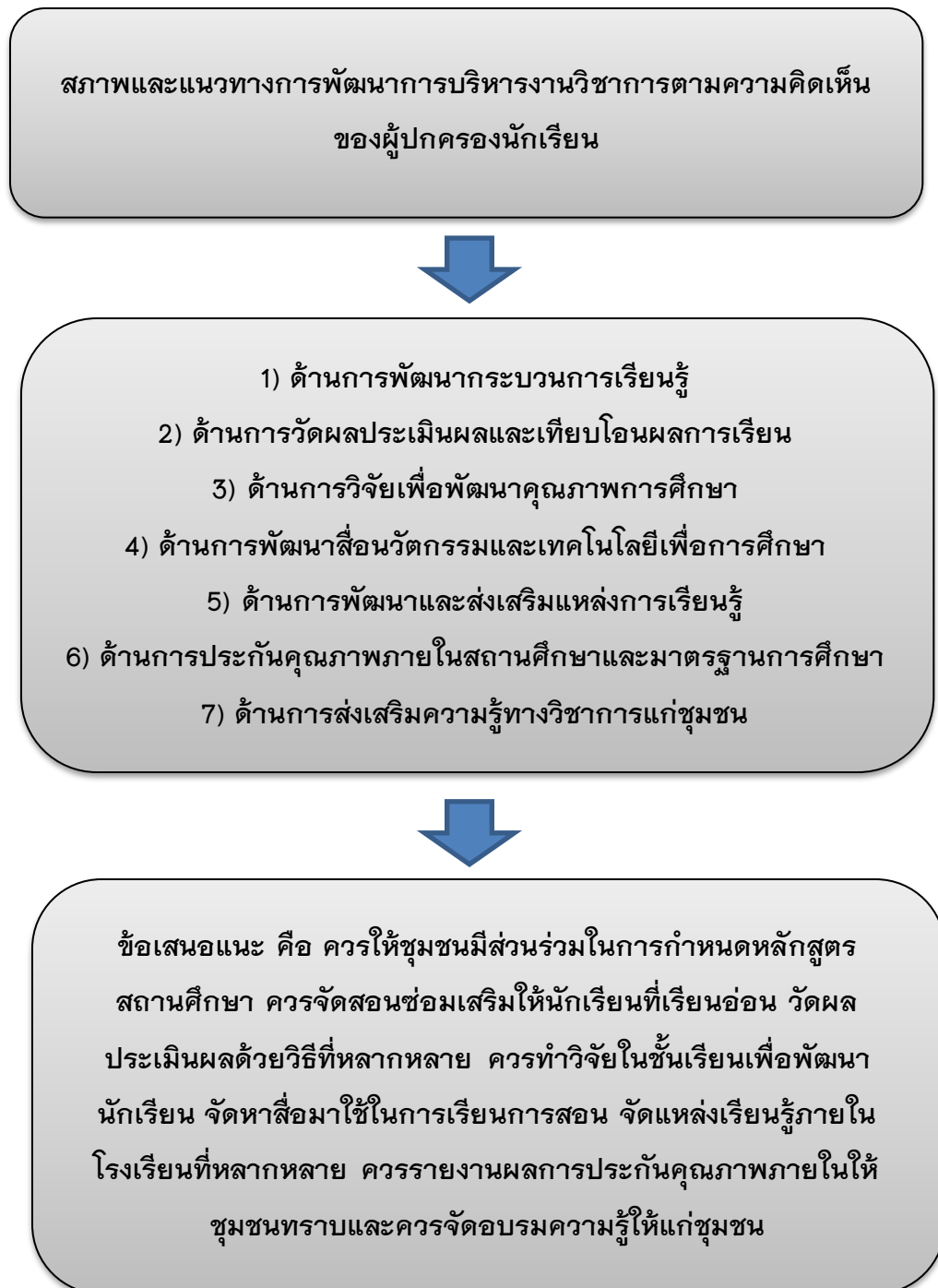
3.7 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา คือ โรงเรียนควรรายงานผลการประกันคุณภาพภายในให้ชุมชนทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ สืบโสตา (2558) ผู้บริหารควรให้มีการเผยแพร่การสรุป และการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเปิดเผยต่อสาธารณชน

3.8 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน คือ โรงเรียนควรจัดอบรมความรู้ให้แก่ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ สืบโสตา (2558) ควรจัดโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางวิชาการ ซึ่งสามารถตอบสนองภารกิจการสร้างประโยชน์แก่สังคม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านตะเคียนช้างเหล็ก ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ 6) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่เรียนอ่อน วัดผลประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย ควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน จัดหาสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ภายใน

โรงเรียนที่หลากหลาย ควรรายงานผลการประกันคุณภาพภายในให้ชุมชนทราบและควรจัดอบรมความรู้ให้แก่ชุมชน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน

1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนร่วมกับครู จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ควรให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน วัดและประเมินผลประเมินตามสภาพจริง ใช้วิธีที่หลากหลายและสามารถเทียบโอนระหว่างการศึกษาในแต่ละระบบการศึกษาได้

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกกระดบชั้น และนำผลวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน

1.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมตลอดจนนำสื่อและนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.6 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ควรสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน พัฒนาห้องปฏิบัติการต่างๆให้พร้อมต่อการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้จัดการเรียนรู้

1.7 ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ควรพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการในโรงเรียน จัดอบรมให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครู บุคลากร ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุม อันจะนำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นต้นแบบหรือประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ ถือแก้ว. (2558). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนกลางพระนางสร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิดา เจริญชัย. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร ดอนจันทร์โคตร. (2550). *การศึกษากาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธวัชชัย สิงห์จันทร์. (2551). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธีระพงษ์ สืบโสดา. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนรัตน์ พันธแก่น. (2557). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยีนยอม สุขเกษม. (2553). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อัจนรี ธีระราษฎร์. (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Godbey, C., Ronde, J. T., & Throckmorton, P. (2002). *Interpreting Student Performance Through The Use Of Alternative Forms of Assessment*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

Innovation Leadership of School Administrators UbonRatchathani Technical College

ปรีวัฒน์ ยืนยง

Pariwat Yuenying

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: bbaiying1@gmail.com

Received October 26, 2020; Revised November 15, 2020; Accepted December 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาในการปฏิบัติงาน รูปแบบวิจัยเป็น วิจัยเชิงปริมาณ ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่ในการวิจัย วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวนรวมทั้งสิ้น 148 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบวิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละสาขาและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำ ระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; วิทยาลัยเทคนิค

Abstract

This Article aimed to study (1) the innovative leadership level of school administrators Ubon Ratchathani technical college 2) to compare the innovative leadership of the school administrators Ubon Ratchathani technical college classified by experience and type of work course. The research model was quantitative research. Use the theory of innovative leadership as a research framework. Research area Ubon Ratchathani technical college .The sample was teacher of Ubon Ratchathani technical college 148 people. They were selected by a method to compare the proportion of teachers in each branch and simple randomness. The instrument for collecting data was the innovative leadership questionnaire for school administrators analysis data by using percentage, mean, standard deviation, and a one-way ANOVA test. The research results were found as follows;

1. Innovative leadership of school administrators Ubon Ratchathani Technical College is at a high level both overall and each side.

2. The results of comparison of innovative leadership among school administrators classified by experience and types of subjects performed in overall and field of study had no statistically significant difference at the 0.05

Innovation organization management school administrators must have the ability to diagnose the organization. Encourage personnel to innovate and improve and create new innovations focus on knowledge management apply networking and educational technology systems to continuously develop innovation.

Keywords: Innovative leadership; School Administrators; Technical College

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ทุกองค์กร ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติหรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรม การบริหารองค์กรเพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Tierney, Farmer and Graen, 1999, Jung et al., 2003) ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปีจ้อย คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการใหม่(สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา 2554) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการเติบโตการพัฒนาของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งแนวทางการดำเนินชีวิตอีกทั้งระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผล หาวิธีใหม่ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทของตนเองจากผู้นำแบบเดิมๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือก่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีเป็นวิทยาลัยภายใต้การจัดการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ แต่ด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อบกพร่องหลายด้านเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนกับนักเรียนอาชีวศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาเป็นสิ่งเร่งด่วนคือ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาต่อยอดหรือเพื่อศึกษาต่อในอนาคต ดังนั้นนวัตกรรม “การกลับไปสู่ความรู้พื้นฐาน” หรือ “Back to Basics” ซึ่งเน้นความสามารถทางด้าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการต่อยอดจากศึกษาระดับอาชีวศึกษาโดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงระบบตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “การกลับไปสู่ความรู้พื้นฐาน” จึงเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้หรือนวัตกรรมจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา (เกษมสันต์ วัฒนาณรงค์ , 2552)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีความสนใจที่จะศึกษาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานภายใต้หลักทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การรวบรวม ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์จากการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากทฤษฎี แนวคิดและผลการศึกษารายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งกว้าง ๆ ออกเป็น 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) อำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะ ผู้นำเชิงบริบทและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่าในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบ สู่เป้าหมายองค์การผ่านวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ได้เพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์การให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การที่องค์การจะมีความสามารถ ปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีการวิจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Lindegaard (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงสามารถ เชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บุคลากร ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดการหาสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับ จารุพันธ์ อธิธิวราชกุล (2555) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและกล้าทำ บนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการ สร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น 5) ด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้กล่าวถึง การ สื่อสาร (Communication) เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง กระบวนการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด ความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง 6) ด้านการ สร้างบรรยากาศภายในองค์กร สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้าง บรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก

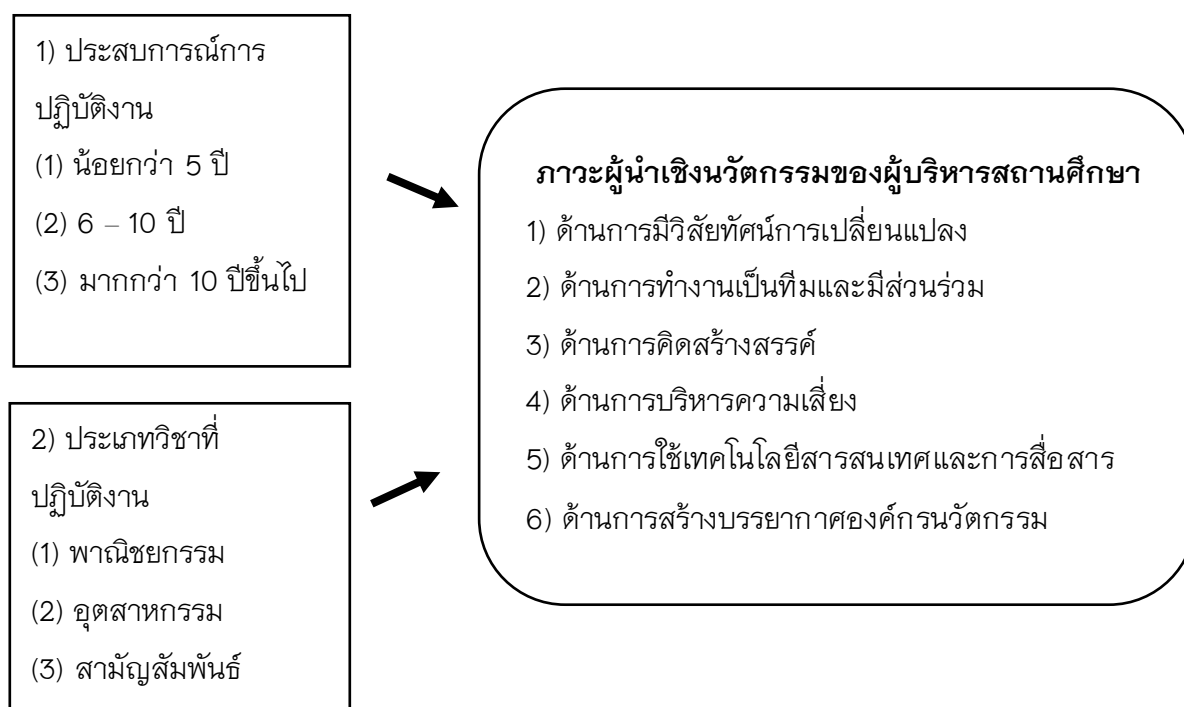
ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย Dave (2007) , Lindegaard (2009) , Horth and Vehar (2012) , จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551) , ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) , ขวัญชนก โตนาค (2556) , เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) , จุริวรรณ จันทลา (2557) และ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ประชากร คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวน 240 คน (ข้อมูลจากงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 1/ 2563) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวน 148 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบวิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละสาขาและกลุ่ม

ตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างตามแนวคิดของ (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.94 ใช้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การรวบรวมข้อมูลโดย 1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีถึงผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และรับคืนด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 148 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ 4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและลำดับที่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.96	0.84	มาก	3
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.97	.88	มาก	2
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.94	0.89	มาก	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.97	0.91	มาก	1
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.94	0.95	มาก	4
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.94	0.95	มาก	4
รวม	3.95	0.90	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหาร

ความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	พาณิชย		อุตสาหกรรม		สามัญ สัมพันธ์		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.60	3.93	0.85	3.93	0.84	1.09	0.38
2.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.42	0.63	3.96	0.88	3.93	0.89	1.52	0.32
3.การคิดสร้างสรรค์	4.28	0.66	3.91	0.91	3.92	0.91	0.93	0.49
4.การบริหารความเสี่ยง	4.17	0.82	3.94	0.92	3.97	0.90	1.05	0.32
5.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ สื่อสาร	4.47	0.71	3.92	0.95	3.95	0.98	1.15	0.30
6.การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	4.37	0.72	3.91	0.95	3.95	0.92	1.44	0.37
ภาพรวม	4.32	0.69	3.93	0.91	3.94	0.91	1.19	0.36

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีมและ

สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย สอดคล้องกับ Institute of Work Psychology (2003) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างสื่อการสอน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดทักษะ โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่ชัดเจนจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความคิดตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิด (อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ทักษะการบริหารองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยและปัญหาเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาในอนาคต 2) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางนวัตกรรม 5) นำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม 6) ให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม 7) นำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ประเพณีวิชาที่ปฏิบัติงานของครู ไม่ส่งผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการปฏิบัติงานแต่ละสาขาวิชาอาจได้รับการสนับสนุน การพัฒนาการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์สมัยใหม่ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยให้ความสำคัญในการสร้างทักษะและประสพการณ์การเรียนรู้ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิด (อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพโดยเน้นระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีทางการศึกษา องค์กรที่ต้องการมุ่งสู่องค์กรนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่างๆการมีเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะทำให้มีพลังอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย และก่อให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา ขับเคลื่อนบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสามารถถ่ายทอดทักษะไปสู่ตัวผู้เรียนได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สามารถบริหารสถานศึกษาภายใต้นวัตกรรมได้ ด้วยหลักการ V-T-C-R-I-I Model ดังแผนภาพ



จากแผนภูมิองค์ความรู้สามารถอธิบายได้ดังนี้

V- Vision To Change: เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิดและวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก

T-Team Work and Participant : การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

C- Creative Thinking: ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดการทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดอ่อน ในการคิด

R- Risk Management: กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยงวิเคราะห์ความเสี่ยงเป็นกระบวนการใช้ปัจจัยควบคุม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด

I- Information and Communication Technology: การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

I- Innovative Organization: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ใญ่งานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกันและมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

สรุป

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และลงมือทำหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการหลายประการ ทั้งในส่วนของการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมเพราะจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรเหล่านั้น มีจุดมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดไว้ในทุกระดับของจุดมุ่งหมายขององค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการสร้างองค์กร ซึ่งควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้ปัจจัยจูงใจที่หลากหลายทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัย จูงใจภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการควบคุมการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่วัตกรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์
3. การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน และบริบทขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
4. การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดทำระบบควบคุม ภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้ บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อชี้แจงถึงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมโดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างสื่อการสอน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดทักษะ โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยและปัญหาเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาในอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางนวัตกรรม นำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม ให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและนำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ อยู่ 6 ด้าน คือการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาภายใต้การสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยควรให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารและครูที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์และพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กาญจนา คีลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราประภา อัครบวร. (2552). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000.
- จวีรวรรณ จันทลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2555). *ทักษะผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: G.P. Cyber Print 2550.
- นันทินต์ย์ ท่าโพธิ์. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารขั้นพื้นฐาน(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ

- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(ดุष्ฎิณิพนธ์ปรัชญาดุष्ฎิณิบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน(ดุष्ฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุष्ฎิณิบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร: หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสิทธิ์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะ สูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(3), 31-38.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). คู่มือการปฏิบัติงานการตอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุพิชชา พุกนงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 16(74), 154-167.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิง
นวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(ดุष्ฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุष्ฎิณิบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวัฒน์ เจนเขียวชาญ .(2549). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่น ในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม(วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไอริน โรจนรัถย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการ
สร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสาร
รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 2(2), 46–60.

Adair, J. (1996). *Effective Motivation: How to Get Extraordinary Results from Everyone*. London: Pan Books.

Dave. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. Retrieved from <http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadershipprogress-at-warp.htm>

Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming A Leader Who Fosters Innovation*. Greensborough: Center for Creative Leadership.

Institute of Work Psychology. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood.

Lindegard, S (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills*. New Jersey: Wiley.

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนใน
สหวิทยาเขต 3พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 29

The Need to Develop Teacher Competencies in the 21st Century in the Schools
in the 3rd Co-Campus, Prayai Khueangnai, Under the Office of the Secondary
Educational Service Area 29

ดาร์กา บุญกาญจน์

Daraka Boonkan

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

Email: Daraka2533@gmail.com

Received October 26, 2020; Revised November 29, 2020; Accepted December 26, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยยึดกรอบแนวคิดจากสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน 8 ด้านเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 127 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.62–0.95 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม – 30 กันยายน 2563 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เขื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 6) ด้านการวัดและประเมินผล 7) ด้านการจัดการเรียนรู้ 8) ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาครู; สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to study the need for competency development of teachers in the 21st century in the 3rd co-campus, Prayai Khueangnai, under the Office of the Secondary Educational Service Area 29. The research model was quantitative research. By adhering to the conceptual framework of the Office of the Social Promotion of Learning and 8 qualities of youth. The sample consisted of 127 teachers in the 3rd co-campus, Prayai Khueangnai, under the Office of the Secondary Educational Service Area 29. The random sampling was stratified random. By means of a simple random sampling. Research tools are a questionnaire about the need for competency development of teachers in the 21st century. Questionnaire style is 5 levels rating scale of 30 items, IOC values ranging from 0.67 – 1.00, the rating scale (r) is between 0.62–0.95 and the confidence is 0.98 between 16 August – 30 September 2020 Statistics x Standard Deviation (SD).

The research finding were as follow :

The need for development of teacher in the 21st century in the 3rd co-campus, Prayai Khueangnai, under the Office of the Secondary Educational Service Area 29 competencies in overall and in each aspect was at the highest level. Ranking from the highest to the lowest as

1) Leadership and teamwork. 2) Using information technology and educational innovations, measurement and evaluation. 3) Consists of knowledge in the subject. 4) Research for developing teaching and learning. 5) Personal and professional development. 6) Measurement and evaluation. 7) Learning management. 8) Content of communication and language usage.

Keywords: Needs of Development, 21st Century Capacity of Teachers

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553) การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ครูผู้สอนต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัวได้อย่างเท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ้าดอนกลอย, 2556)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรเป็นก็คือ ผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพมีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่ายและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (สำนักงานเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน, 2557) อ้างอิงมาจาก OECD, (2012) ได้มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวม 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา (2) การสื่อสารและการใช้ภาษา (3) การจัดการเรียนรู้ (4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา (5) การวัดและประเมินผล (6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (7) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (8) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้เรียน และมีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครู คัดคนเก่งระดับหัวกะทิให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียนและเข้าเป็นครู (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข่งขัน, 2551) เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญามีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพเป็นใจความที่ปรากฏในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช

2551 การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครู หรือผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ครูควรมีทักษะและลักษณะอย่างไรที่จะเข้าถึงและจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนที่เป็นเด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบัน และอนาคตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

โรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเชียงใหม่พิทยาคม โรงเรียนบ้านไทยวิทยาคม โรงเรียนเสียมทองพิทยาคม โรงเรียนชิววันวิทยาสมาคมคีรี โรงเรียนสหธาตุศึกษา และโรงเรียนเก่าขามวิทยา โรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน ได้ยึดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งเน้นเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ลงทะเบี่ยนโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร โดยเลือกหลักสูตรการอบรมตามตนสนใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนต่อผู้เรียน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มเติมความรู้ทักษะ เพื่อให้การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษาสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ สภาพความจำเป็นและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 จึงได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ทั้งนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพและการก้าวเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่ เชียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

โรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่ เชียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเชียงในพิทยาคาร โรงเรียนบ้านไทยวิทยาคม โรงเรียนเสียมทองพิทยาคม โรงเรียนสีทวนวิทยาสามัคคี โรงเรียนสหธาตุศึกษา และโรงเรียนเก่าขามวิทยา โรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน ได้ยึดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งเน้นเรื่อง การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

การศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม อันนำมาสู่ผลงาน และนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เห็นได้ว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการการศึกษาไทย ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน ประกอบด้วยด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่ เชียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยยึดกรอบแนวคิดจากสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า 10) 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้

เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา
2. ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
3. ด้านการจัดการเรียนรู้
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา
5. ด้านการวัดและประเมินผล
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
7. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
8. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัย คือ โรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประชากร คือ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 193 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 127 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิตามโรงเรียนและการเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนจากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบรายการ

(Check list) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ มี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการสร้างข้อคำถามโดยปรับปรุงแบบสอบถามของ อุไร ผลาเลิศ (2560) ข้อคำถามครอบคลุมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบ ได้แก่
4. นำข้อมูลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เลือกเฉพาะที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
5. นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
7. นำผลการทดลอง (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.62–0.95
8. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98
9. ปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ (Try Out) แล้วพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือจากครูในการทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือและตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง
3. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะติดตามและรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละหนึ่งร้อย
4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน
5. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาลงรหัสแล้วบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. การวิเคราะห์ ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ มี
 - 3.2 การวิเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของครูในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความ ต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้าน

n = 127

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ความรู้ในเนื้อหาวิชา	4.70	0.46	มากที่สุด	3
2	การสื่อสารและการใช้ภาษา	4.62	0.49	มากที่สุด	8
3	การจัดการเรียนรู้	4.63	0.48	มากที่สุด	7
4	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม ทางการศึกษา	4.73	0.44	มากที่สุด	2
5	การวัดและประเมินผล	4.65	0.48	มากที่สุด	6
6	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.69	0.46	มากที่สุด	4
7	ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.74	0.44	มากที่สุด	1
8	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.68	0.47	มากที่สุด	5
รวม		4.68	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 6) ด้านการวัดและประเมินผล 7) ด้านการจัดการเรียนรู้ 8) ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผล ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้วิจัยนำประเด็นและข้อค้นพบจากการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลดได้ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 6) ด้านการวัดและประเมินผล 7) ด้านการจัดการเรียนรู้ 8) ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับคมคาย ไพฑูรย์ (2560, หน้า 107-108) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ครูพี่เลี้ยงมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู หน่วยงานทางการศึกษา ที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน และการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในการพัฒนาเข้าสู่สมรรถนะสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามวัตถุประสงค์ มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ดังนี้

1) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ควรพัฒนาให้ครูให้มีทักษะความรู้ในเนื้อหาวิชา ใน 8 กลุ่มสาระ โดยเฉพาะภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ทั้งด้านความรู้ในศาสตร์อื่นที่จำ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

นำมาใช้กับผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในเนื้อหาวิชาที่สอนให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

2) ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ควรพัฒนาให้ครูมีความสามารถในทักษะพื้นฐานสื่อสารแลเพื่อนำมาใช้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นควรส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะสื่อสารและการใช้ภาษาที่ถูกต้องมากขึ้น ควรฝึกฝนและศึกษาหาข้อมูลในอยู่ตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาตนเอง

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาให้ครูมีทักษะการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ควรพัฒนาให้ครูใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาทิการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน การเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านเทคนิคการสอนและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีคุณภาพมากขึ้น และนำสิ่งที่มีอยู่มาประยุกต์เข้ารวมกันเพื่อให้ได้สิ่งใหม่

4) ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ควรพัฒนาให้ครูได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และควรส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ สืบค้นองค์ความรู้มาใช้สร้างสื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทั้งสื่อออนไลน์ แอปพลิเคชัน และใช้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้มากขึ้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้บริหารจัดการชั้นเรียนเกี่ยวกับผู้เรียนในด้านการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา

5) ด้านการวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูในการสร้างเครื่องมือการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สอดคล้องกับการปฏิบัติของผู้เรียน ควรส่งเสริมครูได้พัฒนาตนเองมีทักษะความรู้ความสามารถในวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงด้านการวัดผลและการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ควรมีการเข้ารับการอบรมการประเมินในการพัฒนาทักษะด้านการวัดและประเมินผล เพื่อให้ความรู้ทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะในการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตรงจุด ควรพัฒนาครูให้ใช้กระบวนการวิจัยในการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรส่งเสริมให้ครูวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบต่าง ๆ ที่ครอบคลุมผู้เรียนทั้งเก่ง ปานกลาง และอ่อน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพดีขึ้น ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาและนำความสามารถในการพัฒนางานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการจัดการเรียนการสอนคู่กับการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ

7) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะในการเปลี่ยนแปลงในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำที่มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล

การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารที่ดี มีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นผู้นำ ด้านการวางแผน และเป็นผู้จัดการเพื่อเกิดคุณภาพของงาน ควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม รู้จักการยอมรับและเคารพในเพื่อนร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

8) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรพัฒนาครูให้มีลักษณะนิสัยเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา และตลอดชีวิต เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ควรส่งเสริมให้ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพนำสู่การปฏิบัติ และพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้เนื้อหาวิชา และวิธีการจัดการเรียนการสอน การมีภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ

ดังนั้น สหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชิงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ควรมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาครูผู้สอนในเรื่องต่อไปนี้ 1) ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา 2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้เกิดความหลากหลายและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็น ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของขนาดโรงเรียนในจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต 3 พระใหญ่เชิงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา คุณมี และคณะ. (2557). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-5. บุรณาการงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย. 30 – 31 พฤษภาคม 2014, 1-8.

กิตานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- คมคาย ไพฑูรย์. (2560). สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(2), 107-121.
- จนิสา ช่วยสมบูรณ์ (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. (รายงานการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จริยา เหนียนเฉลย. (2549). *เทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด*(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เขาวิน นาควงศ์. (2551). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิศ อินทะสระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น*(การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1983). *Personnel/Human Resource Management*. Illinois: Irwin.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (2004). *Strategy MAPS: Converting Intangible Asset into Tangible Outcome*. New York: Harvard Business School.
- McClelland, D. C. (1975). *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used In the Delivery of the Human Resource Management Cycle*. Boston: Mcber.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

Administration According to the Good Governance of the School Administrators
Network Group 8 under Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

รุ่งทิwa กมล

Rungtiwa Kamol

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

Email: rungthiwa.memmo@gmail.com

Received October 26, 2020; **Revised** November 9, 2020; **Accepted** December 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน รูปแบบวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนรวมทั้งสิ้น 66 คน โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : การบริหารงาน; หลักธรรมาภิบาล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This Article aimed to study 1) To study management according to the principles of good governance; 2) To compare the administration according to the good governance of the school administrators. The research model is a qualitative researcher. The sample group was 66 teachers, who using stratified randomness according to the size of the educational institution. The research tool was a questionnaire about the governance of the school administrators. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test values and content analysis.

Research findings were as follows:

1. Management according to the good governance of the school administrators. Overall, it was found that the state was at the high level.

2. The comparison of administration according to the principles of good governance of the school administrators, Classified by school size, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level, consistent with the hypotheses.

Keywords: Administration; Good Governance; School Administrators

บทนำ

หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการบริหารการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างความเป็นธรรมของสังคมให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลและสังคมเริ่มต้น จึงต้องเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน ครู และชุมชน โดยการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กล่าวคือ การดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีองค์กร ตลอดจนเครื่องมือการควบคุมความประพฤติของผู้บริหารมากมายเพียงใดก็ตาม ทว่าพฤติกรรมการทุจริตพฤติกรรมที่ซบยั้งคั่งค้างอยู่เป็นจำนวนมากและเป็นอุปสรรคในการบริหารราชการแผ่นดิน ขณะเดียวกัน การเข้าถึงสิทธิและกระบวนการยุติธรรมของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมไทยก็ยังไม่เท่าเทียมและเป็นธรรมเท่าที่ควร ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ การทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐและการละเว้นหรือปฏิบัติต่อประชาชนทำให้การดำเนินนโยบายสาธารณะและการจัดบริการสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้งบประมาณแผ่นดินสิ้นเปลืองโดยไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยและมีความบิดเบือนในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายโดยที่ในบางส่วนเป็นการใช้จ่ายที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายหรือปัญหาเร่งด่วนที่ควรจะได้รับลำดับความสำคัญ ขนาดเดียวกันยังมีปัญหาความไม่เท่าเทียมของกระบวนการยุติธรรมในสังคมไทยอีกมากมาย ประกอบกับแนวโน้มการขยายตัวของ

ความเป็นเมืองสู่ผลกระทบให้รูปแบบการใช้ชีวิตและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบเครือข่ายที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลงจึงกลายเป็นรูปแบบสังคมที่ต่างคนต่างอยู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเกิดความขัดแย้งและพิพาทสังคมได้ง่าย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการบริหารจัดการ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยดำเนินการจัดประชุมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้กับผู้บริหาร และครูผู้สอน กำหนดให้สถานศึกษาทำแบบแผนที่สุดอดคล้องกับเป้าหมาย จัดวางระบบ ควบคุมภายในจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เผยแพร่ให้ประชาชนทราบมีการประเมินเป็นระยะ ส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรม ในปัจจุบันยังมีข้าราชการ ก้าวหาความไม่โปร่งใสในการบริหารงานของผู้บริหารบางโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหลายประการของผู้บริหาร เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม การใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ ซึ่งผลที่จะตามมาย่อมส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพการบริหารภายในสถานศึกษาตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของตัวผู้บริหาร ครู คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น ควรเป็นผู้สะท้อนข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีที่สุดด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2561)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยมีความสนใจที่จะศึกษาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

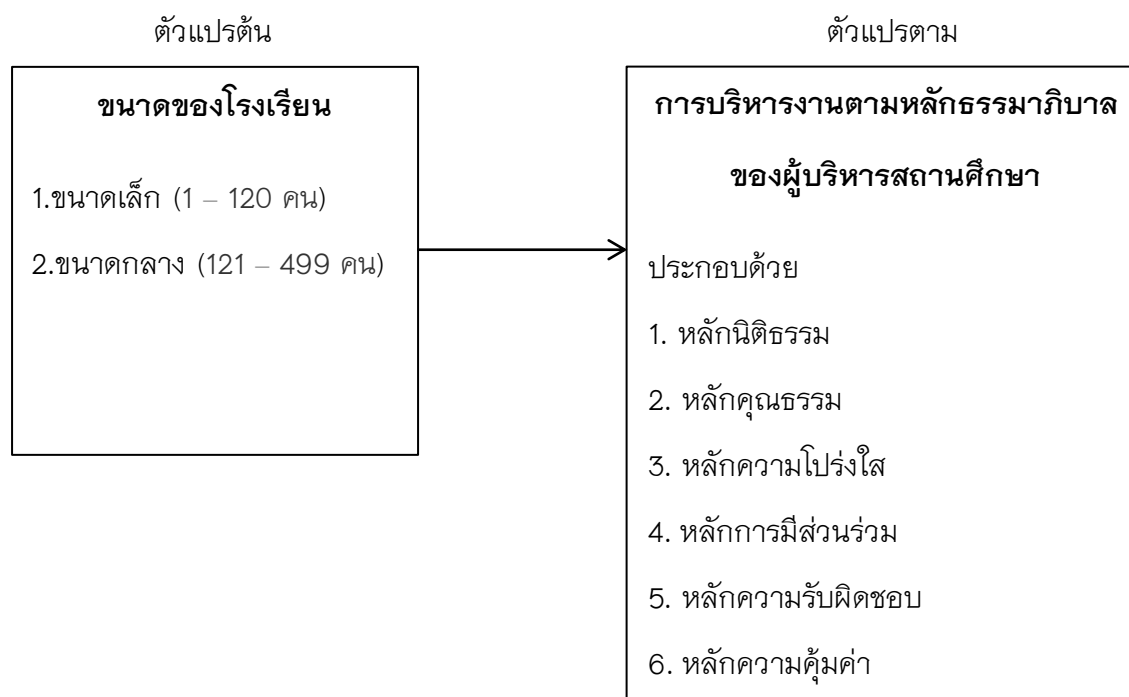
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยกำหนดขอบเขตของ

การวิจัยตามกรอบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี 2550: 1) โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน และขนาดกลาง จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1. สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ใน 6 หลัก ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ลักษณะแบบสอบถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถาม 1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และรับคืนด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 66 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละหนึ่งร้อย 4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าระหว่าง 0.889 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.896

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ **ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ **ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลผลของข้อมูล **ตอนที่ 3** เปรียบเทียบข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าที (t- test)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ด้านที่	หลักธรรมาภิบาล	n = 66		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD		
1	ด้านหลักนิติธรรม	4.25	0.499	มาก	3
2	ด้านหลักคุณธรรม	3.54	0.702	มาก	6
3	ด้านหลักความโปร่งใส	4.10	0.595	มาก	4
4	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.81	0.497	มาก	5
5	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.36	0.423	มาก	2
6	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.37	0.485	มาก	1
รวม		4.07	.378	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน ที่	หลักธรร มาภิบาล	ขนาดเล็ก		ระดับ	ลำดับ ที่	ขนาดกลาง		ระดับ	ลำดับ ที่	t	p
		n = 26				n = 40					
		$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD				
1	ด้านหลัก นิติธรรม	4.47	0.589	มาก	2	3.42	0.630	ปาน กลาง	6	4.967	0.029*
2	ด้านหลัก คุณธรรม	3.73	0.776	มาก	6	4.11	0.371	มาก	3	3.123	0.082
3	ด้านหลัก ความ โปร่งใส	4.25	0.596	มาก	4	4.00	.580	มาก	4	0.019	0.892
4	ด้าน หลักการมี ส่วนร่วม	3.97	0.563	มาก	5	3.70	0.423	มาก	5	0.932	0.338
5	ด้านหลัก ความ รับผิดชอบ	4.43	0.407	มาก	3	4.31	0.431	มาก	1	0.711	0.402
6	ด้านหลัก ความ คุ้มค่า	4.64	0.275	มาก ที่สุด	1	4.20	0.512	มาก	2	12.568	0.001*
รวม		4.25	.390	มาก		3.95	.326	มาก		1.558	0.216

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แตกต่างกันในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่าสูงกว่าขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ เพราะเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมมิกา อ่อนธานี (2554) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวม มีสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก มีสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านหลักความคุ้มค่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุธิศักดิ์ สุกกิกิจ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลาขวัญจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลาขวัญจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แตกต่างกันในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า สูงกว่าขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดกลางมีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก หลายฝ่าย หลายตำแหน่ง การสั่งการจากผู้อำนวยการสถานศึกษาจนถึง ผู้ปฏิบัติผ่านขั้นตอนมาก ดังนั้นการบริหารงานจึงเป็นระบบ มีโครงสร้างการบริหาร มีคำสั่ง มีระเบียบปฏิบัติเป็นลาย

ลักษณะ อักษรที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย การปฏิบัติงาน การสั่งการต่าง ๆ บางครั้งเพียงบอกด้วยวาจา หรือนั่งรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกัน ก็สามารถเฝ้างาน เสนอปัญหา และแนวทางการ บริหารจัดการประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเหรียญทอง มีชัย (2557) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรนำแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน แตกต่างกันในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่าสูงกว่าขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรเน้นในเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โครงสร้างการบริหาร มีคำสั่ง มีระเบียบปฏิบัติเป็นลายลักษณ์ อักษรที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงจะบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ขอค้นพบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา และควรมี การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษในเขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- เปรมมิกา อ่อนธานี. (2559). *แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระมหาสุทนต์ สุกกิจใจ. (2556). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2563). *ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2563, จาก <http://www2.osea2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563. จาก <http://egov.go.th>.
- เหรียญทอง มีชัย. (2557). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(2), 113 – 120.

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
จำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร

A Study of the Results of Learning Management for Basic Mathematics Course 3 Unit
of Introduction to Real Numbers Using the Inquiry – Based Learning (5e) Activity

Packages for Mathayom Suksa 2 Students, Princess Chulabhorn

Science High School Mukdahan

โสธยา ไพศาลวัฒนการณ

Soraya Phaisarnwattanakarn

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

E-mail: soraya1993p@gmail.com

Received October 28, 2020; Revised November 18, 2020; Accepted December 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดตามทฤษฎีสรคานิยม (Constructivism) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 24 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 7 ชนิด คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง จำนวน 7 แผน 2) ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จำนวน 7 ชุด 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) แบบประเมินทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ 5) แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่ม 6) แบบประเมินความมี

วินัย และ 7) แบบประเมินความพึงใจในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t – test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจ สูงกว่าเกณฑ์ที่ร้อยละของคะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์; ชุดกิจกรรม; การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)

Abstract

This Article aimed to study (1) study The results of learning management for basic Mathematics course 3 unit of introduction to real numbers using the inquiry – based learning (5E) activity packages Mathayom Suksa 2 students of Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan in aspect of achievement, Mathematics process skills, group process skills, discipline and learning satisfaction, (2) compare the achievement of students before and after learning using the developed learning activity packages. The sample consisted of 24 Mathayom Suksa 2 Students in Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan on the first semester of the academic year 2020, who were obtained using cluster random sampling. The research instruments consisted of 1) 7 instructional plans 2) 7 inquiry – based learning (5E) activity packages 3) an achievement test, 4) a mathematics skills evaluation form 5) group process skills evaluation form, 6) a discipline evaluation form and 7) The learning satisfaction evaluation form. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and t – test. The research results were found as follows;

1. The learning outcome of students in all aspects including achievement, Mathematics process skills, group process skills, disciplined and learning satisfaction were significantly higher than the threshold set at 60% of the full score at the .05 level.

2. The achievement of students after learning through the developed learning activity packages were significantly higher than before learning at the .05 level

Keywords: Mathematics learning management; Activity Package; The inquiry – Based Learning (5E)

บทนำ

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) คือทักษะพื้นฐานที่มนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียนเพราะโลกจะยิ่งเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น การเรียนรู้รายวิชา คณิตศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์รู้จัก คิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลสามารถวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบสามารถ คาดการณ์วางแผนตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีตลอดจนศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องคณิตศาสตร์จึงมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและช่วยกัน พัฒนาคุณภาพชีวิต (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2547) เนื้อหาสาระสำคัญในวิชาคณิตศาสตร์ นั้นมีมากมายและหลากหลายโดยเนื้อหาสาระเรื่องความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ถือว่าเป็นเนื้อหาที่มีความสำคัญต่อวิชาคณิตศาสตร์เพราะเป็นรากฐานและเครื่องมือที่สำคัญในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ทุก สาขา

การจัดการศึกษาของครูคณิตศาสตร์ในประเทศไทยพบว่าครูมากกว่าร้อยละ 90 ใช้ตำราเรียนเป็น สื่อการเรียนการสอนและนักเรียนทำแบบฝึกหัดในหนังสือแบบเรียนหรือคู่มือคณิตศาสตร์ของสำนักพิมพ์ เอกชนเน้นการแก้ปัญหาที่เร็วใช้เวลาน้อยและเทคนิคพิเศษเน้นเรียนเพื่อเตรียมสอบจึงไม่ปรากฏให้เห็นว่ามี ทักษะ/กระบวนการเกิดในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2557, หน้า 32 – 33) จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อผู้เรียนการเรียนรู้ไม่ประสบผลสำเร็จทำให้ผู้เรียนขาดทักษะความสามารถใน การคิดอย่างมีเหตุผลและแสดง ความคิดเห็นออกมาเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 พบว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนทั่วประเทศมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 26.73 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ยังต่ำกว่า ร้อยละ 50 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2562) หลังจากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า นักเรียนยังมีความห่างไกลมาตรฐานในการวัดระดับประเทศ จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นส่งผล โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ ครูควรลดบทบาทจากการเป็นผู้แสดงตัวอย่างให้ นักเรียนดูแล้วให้นักเรียนทำตาม ไปเป็นผู้คอยซักถามปัญหากระตุ้นให้นักเรียนคิดและเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำนักเรียนให้เป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ช่วยส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีจุดเด่น คือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ เป็นการพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ได้ฝึกคิด วิเคราะห์ แยกแยะ แก้ปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยมีขั้นตอนในการ จัดการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) และขั้นประเมิน (Evaluation) ซึ่งเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ เกิดการเรียนรู้

อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2546) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรฤดี ดีปู้ (2554), ระเปียบ อนันตพงศ์ (2550) และอรัญญา สติตไพบูลย์ (2550) ที่ศึกษาผลของการสอน โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Cycle) ซึ่งพบผลในทำนองเดียวกันว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสืบเสาะหาความรู้นั้นจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาก้าวหน้าขึ้น ทำให้นักเรียนมีความสนุกสนานกับการเรียน กระตือรือร้นและสนใจเรียนมากขึ้น

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยของนักเรียน ความพึงพอใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย และความพึงพอใจ ต่อการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. การสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้
2. การสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ในการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน

วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบและสนับสนุนในการวิจัย เรื่อง การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยการเรียนรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร ดังนี้

1. ความสำคัญและประโยชน์ของคณิตศาสตร์

จรรยา อาจหาญ (2549, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของคณิตศาสตร์ไว้ว่า

1. คณิตศาสตร์ฝึกให้บุคคลมีความละเอียดรอบคอบ คิดอย่างมีระบบ มีระเบียบแบบแผน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้ตามขั้นตอน
2. คณิตศาสตร์เป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์ เพราะกิจกรรมทางคณิตศาสตร์ เช่น การคำนวณ การวัด เป็นต้น กิจกรรมดังกล่าวจะทำให้การคำนวณทางวิทยาศาสตร์แม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. คณิตศาสตร์ช่วยพัฒนาคุณภาพของคนให้สมบูรณ์

2. การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้(5E) มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นที่รู้จักกัน หลายชื่อ เช่น วิธีสอนสืบสวนสอบสวน วิธีสอนแบบสืบสอบ การสอนโดยใช้วงจรการเรียนรู้ 5E หรือวิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (5E) มาจากภาษาอังกฤษ Inquiry Method และมีความหมายต่าง ๆ ดังนี้ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2554) ให้ความหมายวิธีสอนแบบสืบสอบหาความรู้ หมายถึงการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีให้นักเรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง หรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย วิธีสืบสอบความรู้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของการเรียน

3. กระบวนการทำงานกลุ่ม

ไสว พักขาว (2542) ได้กล่าวว่า กระบวนการกลุ่ม หมายถึง แนวทางให้ผู้เรียน ใช้กลุ่มช่วยกันสร้างความรู้โดยประสานความร่วมมือ ประสานความคิด ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย การทำงานกลุ่มควรต้องเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ หัวหน้าดี สมาชิกดี และกระบวนการทำงานดี การเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือใช้วิธีสอนกลุ่มสัมพันธ์เป็นการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

4. ความมีวินัย

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2541) กล่าวว่า การมีวินัย คือ คุณลักษณะจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง และประพฤติตนตามระเบียบ กฎ กติกาของสังคมเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีวินัยได้แก่ การสนใจใฝ่รู้ การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ และความขยัน

5. ความพึงพอใจ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือ ความรู้สึกพอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถส่งผลให้การทำกิจกรรมหรืองานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้

อุบลลักษณ์ ไชยชนะ (2543) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปตามความคาดหวังที่ทำให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในด้านความพอใจ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าเป็นทางบวกก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานที่ทำ แต่ถ้าเป็นในทางลบ ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานนั้นได้

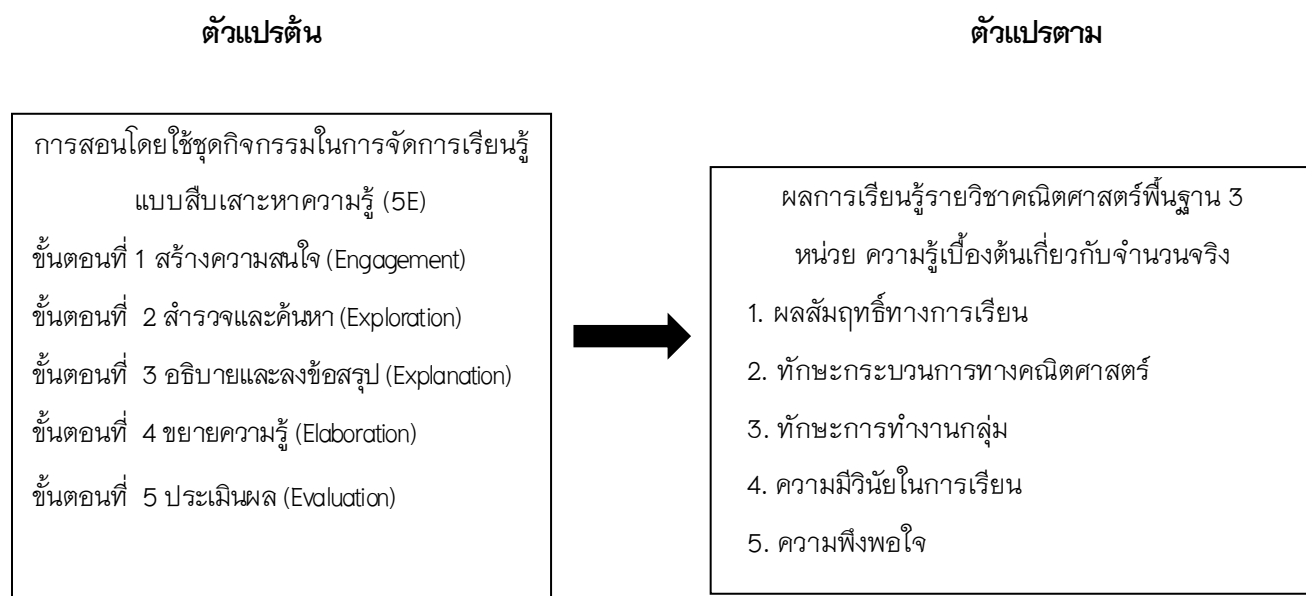
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เยาวลักษณ์ ชื่นอารมณ์ (2549) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมวัฏจักรการเรียนรู้ 5E หลังเรียนพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเอง มีการวางแผน นำเสนอสรุปผล โดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ช่วยพัฒนาเจตคติทางวิทยาศาสตร์ที่แสดงให้เห็นเป็นพฤติกรรมต่อผู้เรียน เช่น ความสนใจใฝ่รู้ คือนักเรียนมีความตั้งใจที่จะศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ความอดทนมุ่งมั่น การมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ ความสงสัยและกระตือรือร้นที่จะหาคำตอบสูงขึ้น นอกจากนี้ ผลจากการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมวัฏจักรการเรียนรู้ 5E นักเรียนยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามลำดับ

อาภา ธัญญะศิริกุล (2552) ได้ศึกษาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ และความพึงพอใจต่อวิธีจัดการเรียนรู้แบบ 5E ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีจัดการเรียนรู้แบบ 5E ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการสรุปต่อไปว่า นักเรียนความพึงพอใจต่อวิธีจัดการเรียนรู้แบบ 5E ของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติและสรุปเป็นองค์ความรู้ด้วยตนเองตามทฤษฎีสรณนิยม (Constructivism) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 ห้อง จำนวน 96 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คน จำนวน 24 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 7 ชนิด ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จำนวน 7 แผน รวม 7 ชั่วโมง มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง จำนวน 7 ชุด มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ จำนวนจริง ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ มีคุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ที่ต้องการวัด (Index of Item – Objective Congruence; IOC) ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

4. แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ จำนวน 3 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการแก้ปัญหา จำนวน 2 ตอน ทักษะการให้เหตุผล จำนวน 2 สถานการณ์ และทักษะความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 2 ตอน มี คุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item – Objective Congruence; IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกด้าน และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์ การตัดสินคะแนนและเกณฑ์การแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียน โดยที่การทำงานกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคิดรวบวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน และผลงานของกลุ่ม ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมี ผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนนอยู่ในระดับมาก

6. แบบประเมินความมีวินัยของนักเรียน โดยที่ความมีวินัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเข าเรียน ด้านการทำงานที่มอบหมายและด้านการแต่งกาย ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีผล การประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์ การตัดสินคะแนนและเกณฑ์ การแปลผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

7. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้และชุด กิจกรรมในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ มีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกด้านและทุกข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนกลุ่มเดียวโดยมีการทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน ทำความเข้าใจกับครูและนักเรียนในโรงเรียน แจ้งวัตถุประสงค์ กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (Pre-Test) โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน หน่วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง จำนวน 40 ข้อ

3. ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหา ความรู้ (5E) หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ที่สร้างขึ้นทั้งหมด จำนวน 7 แผน ในระหว่างการจัดการ เรียนรู้มีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านทักษะการทำงานกลุ่ม และความมีวินัยในการเรียนตาม แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. หลังการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) หน่วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ทั้ง 7 แผน แล้วดำเนินการ ดังนี้

4.1 ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post – Test) กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดิมที่ใช้ในการทดสอบก่อนเรียน

4.2 ประเมินทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ทั้ง 3 ทักษะ โดยใช้แบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้น

4.3 วัดความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ตัวแปรตามโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรตามกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ การทดสอบค่าทีชนิด One sample t – test

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรตามก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ การทดสอบค่าทีชนิด Dependent samples t – test

ผลการวิจัย

1. การเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน 3 หน่วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)

1.1 ผลการเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ก่อนเรียน (n = 24)				หลังเรียน (n = 24)			
	$\bar{x}$	S.D	t	sig	$\bar{x}$	S.D	t	sig
	12.46	1.93	-29.25*	0.00	31.92	4.51	8.59*	0.00

* มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 สรุปได้ดังนี้ กรณี ก่อนเรียน นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกรณีหลังเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ผลการเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ได้ผลดังตาราง 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)

n = 24				
ผลการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์	8.44	0.73	84.40	มาก
ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม	8.99	0.55	89.90	มาก
ความมีวินัยของนักเรียน	9.21	0.42	92.10	มากที่สุด
ความพึงพอใจในการเรียน	4.39	0.39	87.80	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปได้ดังนี้ นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมในการรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

1.1 ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 8.44$, S.D = 1.28) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ทักษะการทำงานกลุ่ม นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 8.99$, S.D = 0.55) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความมีวินัยของตนเองในการเรียน นักเรียนมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 9.22$, S.D = 0.41) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ความพึงพอใจในการเรียน นักเรียนมีความพึงพอใจผ่านเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{X} = 4.39, S.D = 0.39$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการพัฒนาการ ด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย และความพึงพอใจเพราะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยวิธีที่ หลากหลาย ทำให้ได้ฝึกคิด รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระได้ดี เพราะชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน และเหมาะสมกับนักเรียนทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า **ก่อนเรียน** นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 12.46, S.D = 1.93$) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ **หลังเรียน** นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 31.92, S.D = 4.51$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 60 ของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพราะได้ฝึกให้ผู้เรียน เป็นผู้สร้างความรู้ ทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง กิจกรรม การเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อาชิ ดราแม (2558, หน้า 89) ที่ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับวิธีแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับวิธีการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ไฟฟ้าสถิต หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย และความพึงพอใจ ด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ดังแผนภาพ



1. การสร้างความสนใจ (Engage) เป็นการนำเข้าสู่บทเรียนหรือเรื่องที่สนใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเองจากความสงสัยหรือความสนใจของตัวนักเรียนเอง หรือเกิดจากการอภิปรายภายในกลุ่ม เรื่องที่น่าสนใจอาจมาจากเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในช่วงเวลานั้น หรือเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เพิ่งเรียนรู้อย่างไรก็ตามเป็นต้นกระตุ้นให้นักเรียนสร้างคำถาม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา ในกรณีที่ยังไม่มีประเด็นใดน่าสนใจ ครูอาจจะจัด กิจกรรมหรือสถานการณ์เพื่อกระตุ้น ชั่วๆ หรือท้าทายให้นักเรียนตื่นตัว สงสัยใคร่รู้ อยากรู้ อยากเห็น หรือขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา การศึกษาค้นคว้า หรือการทดลอง เช่น สาธิต ทดลอง นำเสนอข้อมูล เล่าเรื่อง/เหตุการณ์ ให้ค้นคว้า/อ่านเรื่อง อภิปราย/พูดคุย สนทนา ใช้เกม ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ สร้างสถานการณ์/ปัญหาที่น่าสนใจ ที่น่าสงสัยแปลกใจ

2. การสำรวจและค้นคว้า (Explore) นักเรียนดำเนินการสำรวจ ทดลอง ค้นหา และรวบรวมข้อมูล วางแผนกำหนดการสำรวจตรวจสอบ หรือออกแบบการทดลอง ลงมือปฏิบัติ เช่น สังเกต วัด ทดลอง รวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ

3. การอธิบาย (Explain) นักเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและค้นคว้ามาวิเคราะห์ แปลผล สรุปและอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นรูปวาด ตาราง แผนผัง ผลงานมีความหลากหลาย สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือโต้แย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนดไว้ โดยมีการอ้างอิงความรู้ประกอบการให้เหตุผลสมเหตุสมผล การลงข้อสรุปถูกต้องเชื่อถือได้ มีเอกสารอ้างอิงและหลักฐานชัดเจน

4. การขยายความรู้ (Elaborate)

4.1 ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ลึกขึ้น หรือขยายกรอบความคิดกว้างขึ้นหรือเชื่อมโยงความรู้เดิมสู่ความรู้ใหม่หรือนำไปสู่การศึกษาค้นคว้า ทดลอง เพิ่มขึ้น เช่น

ตั้งประเด็นเพื่อให้ นักเรียน ชี้แจงหรือร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ชักถามให้ นักเรียนชัดเจนหรือกระจ่างในความรู้ที่ได้หรือเชื่อมโยงความรู้ที่ได้กับความรู้เดิม

4.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อธิบายและขยายความรู้เพิ่มเติมมีความละเอียดมากขึ้น ยกสถานการณ์ ตัวอย่าง อธิบายเชื่อมโยงความรู้ที่ได้เป็นระบบและลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรือสมบูรณ์ละเอียดขึ้น นำไปสู่ความรู้ใหม่หรือความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในเรื่องอื่นหรือสถานการณ์อื่น ๆ หรือสร้างคำถามใหม่และออกแบบการสำรวจ ค้นหา และรวบรวมเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่

5. การประเมิน (Evaluate)

นักเรียนระบุสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งด้านกระบวนการและผลผลิต นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้ เช่น วิเคราะห์วิจารณ์แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน คิดพิจารณาให้รอบคอบทั้งกระบวนการและผลงาน อภิปราย ประเมินปรับปรุง เพิ่มเติมและสรุป ถ้ายังมีปัญหา ให้ศึกษาทบทวนใหม่อีกครั้ง อ้างอิงทฤษฎีหรือหลักการและเกณฑ์ เปรียบเทียบผลกับสมมติฐาน เปรียบเทียบความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

สรุป

ขั้นตอนการสอนของรูปแบบการเรียนการสอนแบบ 5E ส่วนมากครูดำเนินการในขั้นตอนการสร้าง ความสนใจ (Engage) การสำรวจและค้นหา (Explore) การอธิบาย (Explain) ส่วนขั้นตอนการขยายความรู้ (Elaborate) และการประเมินผล (Evaluate) ครูดำเนินการน้อยมาก การเรียนการสอนส่วนมากบทบาทอยู่ที่ครู โดยครูเป็นผู้นำอภิปรายตั้งคำถามให้นักเรียนตอบ ใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนสงสัยใคร่รู้และคิด แต่คำถามส่วนมากเป็นคำถามวัดความจำ และความเข้าใจ และใช้วิธีสอนแบบแก้ปัญหาโดยอ้อม กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากเป็นกิจกรรมให้คิดและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดให้ และให้นักเรียนปฏิบัติงานกลุ่มโดยมีครูเป็นที่ปรึกษาชี้แนะ กระตุ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจ สูงกว่าเกณฑ์ที่ร้อยละของคะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ พิจารณานำเอารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ไปเป็นแนวทาง ในการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอื่น ๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ พิจารณานำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ไปทดลองกับห้องอื่น ๆ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ องค์ความรู้ในการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการสนใจในการเรียนคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น และการค้นหา/สืบค้นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง ตามการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่สำคัญกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ หน่วยอื่น ๆ ในรายวิชาคณิตศาสตร์ได้ และโดยควรให้ความสำคัญกับ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) กับเทคนิคการเรียนรู้แบบอื่น เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (Constructionism) การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Team pair Solo) การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้ใน 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) และการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2546). *คู่มือหลักสูตรสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- จรรยา อาจหาญ. (2548). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิดวิธีการเทคนิคการสอน 2*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2557). *กระบวนการแก้ปัญหาในคณิตศาสตร์ระดับโรงเรียน*. ขอนแก่น: เพ็ญพรินตัง
- เยาวลักษณ์ ชื่นอารมณ. (2549). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมวัฏจักรการเรียนรู้ 5E (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระเบียบ อนันตพงศ์. (2550). *ผลการใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สนามของแรง และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นผสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *พลังการเรียนรู้ในกระบวนการค้นคว้าใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ ปริณตัง.

- สรฤดี ดีปู. (2554). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ในรายวิชา 4000101 วิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวัน. ระดับปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์(รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เรียนรู้บูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). การวัดจิตพิสัยของมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ไสว พักขาว. (2542). *หลักการสอนสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.
- อรัญญา สถิตไพบูลย์. (2550). การพัฒนาทักษะการคิดวิจารณ์ญาณและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา เคมี ของ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาชี ตราเม. (2558). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับวิธีแก้โจทย์ปัญหาของ โพลยาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฟิสิกส์และความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาภา ธัญญะศิริกุล. (2552). การศึกษาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ และความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ 5E ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุบลลักษณ์ ไชยชนะ. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการเรียนกับความสอดคล้องในการเลือกคณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย

The Causal Factors Affecting Students' Active Learning in Active Learning

ธนพัฒน์ อินทวิ

Tanapat Intawee

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand.

Email: a_siam103@hotmail.com

Received November 1, 2020; Revised December 23, 2020; Accepted December 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน ประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ

ผลการวิจัย พบว่า จากภาพผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ในทางบวกมากที่สุด คือ ผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.67 สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 32.50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.49$

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การเรียนรู้แบบใฝ่รู้; Active Learning

Abstract

The purpose of this research was to investigate the causal factors affecting students' active learning in active learning. To check the consistency between factors influencing the student's active learning satisfaction with empirical data. The samples were 400 university students in Bangkok. Questionnaire Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. For statistics used to test hypotheses, the researchers used the index of harmony. Composed of chi-square values. Relative chi-square values (X^2 / df), Relative Harmonization Index (CFI), Harmonization Index (GFI), Adjusted Harmonious Index (AGFI) Mean squared error of approximation (RMSEA)

The results of the study show that the causal factors affecting the learning achievement of active learning of university students found that the causal factors directly affect the learning satisfaction in active learning in a very positive way. The most beneficial results are: The coefficient of influence was 0.67 for the results of the empirical data consistency check. Consistent The data analysis revealed that the chi-squared (X^2) value was 32.50, significant at $p\text{-value} = 0.49$.

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาปัจจุบันถือได้ว่า ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทที่สำคัญอย่างมากในการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา อีกทั้งหลักสูตรและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดแนวทางการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ นอกจากการเรียนการสอนจะใช้หนังสือที่กำหนดให้เรียนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ดังนั้นการนำวิธีการจัดการเรียนรู้ แบบใฝ่รู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันและได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รู้หน้าที่ วิธีการศึกษาและการทำงานในวิชาที่เรียน ให้สำเร็จ ซึ่งผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้า อ่าน ฟัง พูด คิดและเขียนอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้เกิดทักษะในการคิดขั้นสูงคือการวิเคราะห์และการสังเคราะห์และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (ณัฐรุณ ทรัพย์อุบลมภ์, 2556)

Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2554) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้เกิดการสังเคราะห์ การประเมินค่า จากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ, 2548; สถาพร พุทธิพิฏฐกุล, 2558) Active Learning นับเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

รูปแบบหนึ่งที่มีมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, เพียร ยินดีสุข, 2557) โดยมีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมีกระบวนการเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมิน (Bonwell & Eison, 1991)

ในปัจจุบันการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นที่นิยมและยอมรับมากขึ้นเพราะมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ มีความทันสมัยและมีทางเลือกที่มากขึ้น (ดาบสองคม, 2560) โดยมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความคิด การวิเคราะห์วิจารณ์ การรวบรวมข้อมูลการศึกษา ค้นคว้า การตัดสินใจที่รอบคอบและถูกต้อง สามารถส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการทบทวนความเข้าใจ และเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของผู้เรียน (อภิรดี นันทศุภวัฒน์และคณะ, 2557) และปัญหาล้วนใหญ่ที่นักศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี ขาดความกระตือรือร้น ไม่เตรียมการเรียนล่วงหน้าหรือไม่คุ้นเคยกับการเรียนการสอนแบบ Active Learning ซึ่งเป็นการต้องการให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุที่เกิดจากกระบวนการสร้างแรงจูงใจของนิสิตต่ำทำให้ นิสิตขาดความอดทน และขาดความกระตือรือร้น ขาดความมุ่งมั่น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ขาดแรงจูงใจ ดังที่กล่าวมาได้โดยนำ Active Learning มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาให้ความสนใจของผู้เรียนในบทเรียนมีมากขึ้น พัฒนาขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ดีมากขึ้นได้และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ได้ดีกว่าเดิม

ดังนั้น คณะวิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการหลักสูตรให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด

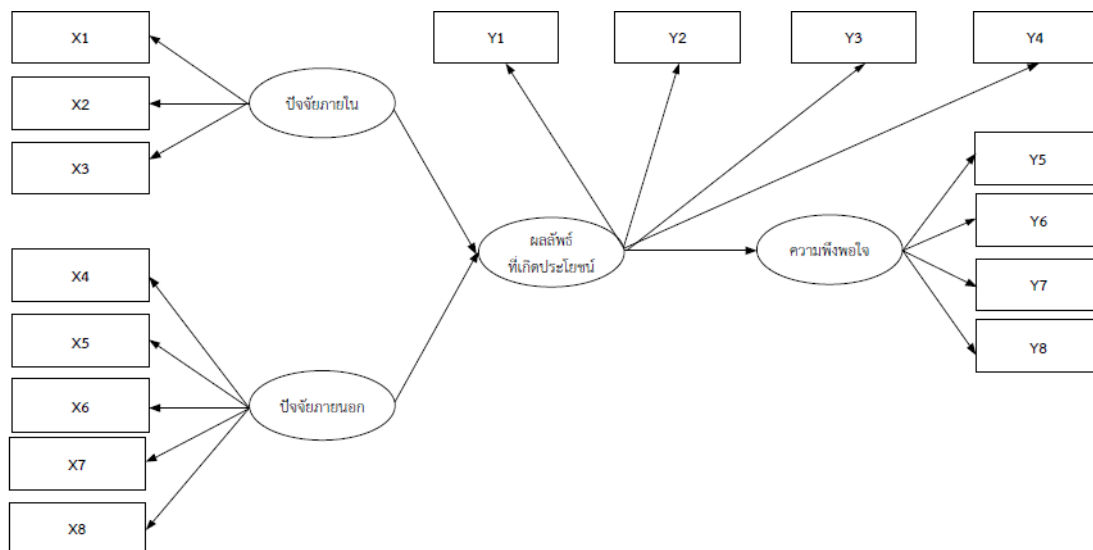
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎี ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ active learning ด้านความเชื่อ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านคุณลักษณะอาจารย์ ด้านสื่อและ

สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นผู้เรียนเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

- หมายเหตุ :
- X1 หมายถึง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - X2 หมายถึง ด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ active learning
 - X3 หมายถึง ด้านความเชื่อ
 - X4 หมายถึง ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - X5 หมายถึง ด้านการวัดและประเมินผล
 - X6 หมายถึง ด้านคุณลักษณะอาจารย์
 - X7 หมายถึง ด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน
 - X8 หมายถึง ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - Y1 หมายถึง เพิ่มทักษะการเรียนรู้ในเนื้อหาแต่ละบทเรียน
 - Y2 หมายถึง มีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น
 - Y3 หมายถึง มีการคิดและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
 - Y4 หมายถึง มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - Y5 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ
ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน
 - Y6 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด
การจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ต่างๆ
 - Y7 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

Y8 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการผสมผสานระหว่างสาระการเรียนรู้ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และความเป็นสากล

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น คือ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10-20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ตัวอย่างแต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 80 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) (วรรณิ แกมเกตุ, 2551)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ ได้แก่ เพศ ชั้นปีการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะการพักอาศัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบมาตราประมาณค่าของ Likert (Rating Scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alphas Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.876 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สูงและยอมรับได้ (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก

เท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al. 2010) และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) ที่น้อยกว่า .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีการศึกษาที่ 3 จำนวน 157 คน คิดเป็น 39.25 จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และลักษณะการพักอาศัย ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับเพื่อนในรูปแบบหอพัก จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.28	0.60	มากที่สุด
ด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ active learning	4.24	0.58	มากที่สุด
ด้านความเชื่อ	4.24	0.61	มากที่สุด
รวมด้านปัจจัยภายใน	4.25	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยภายใน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.28$) ด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ active learning และด้านความเชื่อ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.89	0.57	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.16	0.60	มาก
ด้านคุณลักษณะอาจารย์	4.15	0.57	มาก
ด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน	4.07	0.62	มาก
ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและนั่นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.12	0.51	มาก
รวมด้านปัจจัยภายนอก	4.08	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยภายนอก มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.16$) ด้านคุณลักษณะอาจารย์ ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
1.เพิ่มทักษะการเรียนรู้ในเนื้อหาแต่ละบทเรียน	3.94	0.72	มาก
2.มีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น	3.78	0.63	มาก
3.มีการคิดและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	3.68	0.62	มาก
4.มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.86	0.65	มาก
รวมด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์	3.82	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เพิ่มทักษะการเรียนรู้ในเนื้อหาแต่ละบทเรียน ($\bar{X} = 3.94$) มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.86$) และมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

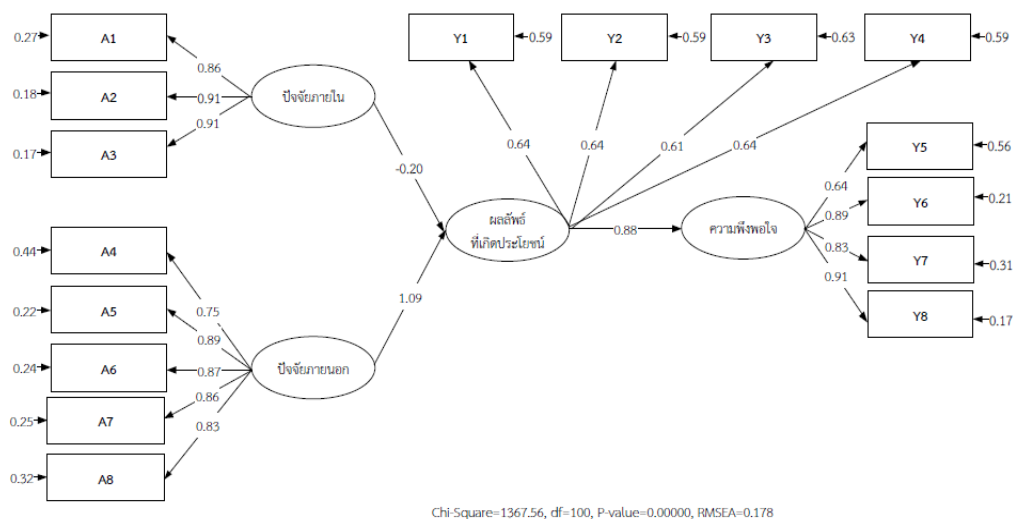
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
1.ความพึงพอใจต่อการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน	3.81	0.64	มาก
2.ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ต่างๆ	4.13	0.73	มาก
3.ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.20	0.69	มาก
4.ความพึงพอใจต่อการผสมผสานระหว่างสาระการเรียนรู้ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และความเป็นสากล	4.22	0.71	มากที่สุด
รวม	4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความพึงพอใจต่อการผสมผสานระหว่างสาระการเรียนรู้ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และความเป็นสากล ($\bar{X} = 4.22$) ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.20$) และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

โดยเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (ก่อนปรับโมเดล)



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (ก่อนปรับโมเดล)

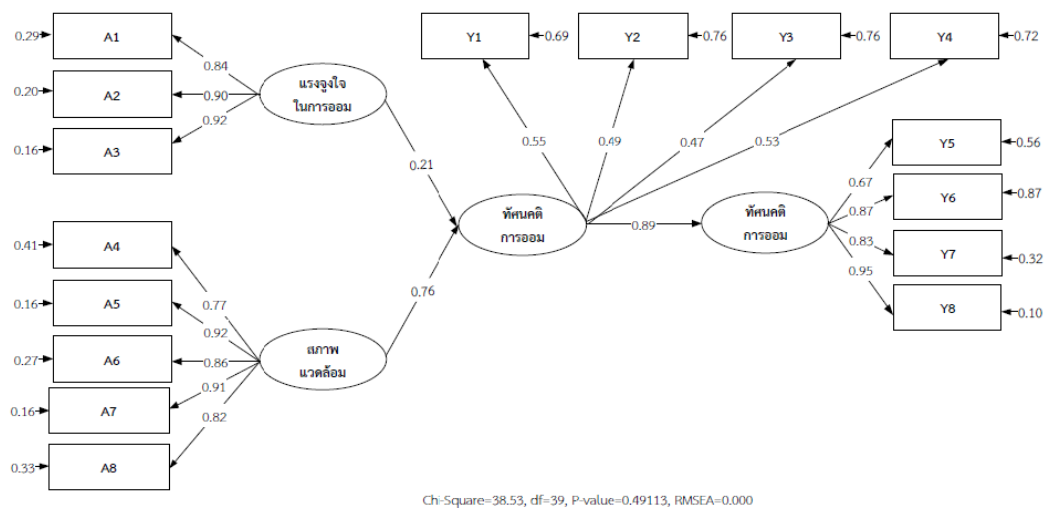
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (ก่อนปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1367.56	–
df	–	100	–
p-value	$P > 0.05$	0.00	–
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	13.67	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.93	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.70	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.59	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.178	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 1367.56 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.00$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 13.67 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.70 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่

ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.59 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.178 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (หลังปรับโมเดล)



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (หลังปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	38.53	–
df	–	39	–
p-value	$P > 0.05$	0.49	–
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ในทางบวกมากที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.89

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์			ด้านความพึงพอใจ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ด้านปัจจัยภายใน	0.21	–	0.21	–	0.19	0.19
ด้านปัจจัยภายนอก	0.76	–	0.76	–	0.67	0.67
ด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์	–	–	–	0.89	–	0.89

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ รองลงมา ด้านปัจจัยภายนอก และด้านปัจจัยภายใน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีการศึกษาที่ 3 จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน และลักษณะการพักอาศัย ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับเพื่อนในรูปแบบหอพัก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยภายใน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด รองลงมาคือด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ Active Learning และด้านความเชื่อ สำหรับด้านปัจจัยภายนอก มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านการวัดและประเมินผล โดยเห็นว่าควรมีการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การทำแบบฝึกหัด การทำชิ้นงาน การนำเสนอหน้าชั้น แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน การทดสอบย่อยระหว่างเรียน และการถาม-ตอบในห้องเรียน เป็นต้น รวมทั้งการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การปฏิบัติงาน การทำโครงการการบันทึกการเรียนรู้ การทำแฟ้มสะสมงานและการทำรายงาน สำหรับด้านคุณลักษณะอาจารย์ เห็นว่าควรมีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ การรับฟังความคิดเห็นและข้อวิจารณ์ของผู้เรียน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเมฆ ทรงอาจ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนการสอน รายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู (200 204) โดยใช้การสอนแบบมีส่วนร่วมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า ความพึงพอใจของนิสิตปริญญาตรีที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม (Active Learning) รายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู (200 204) พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ

อาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์กันตามลำดับ

และหากพิจารณาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการเรียนแบบ Active Learning ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ด้านผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ รองลงมา ด้านปัจจัยภายนอก และด้านปัจจัยภายใน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรติ นันทศุภวัฒน์ (2556) พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเชิงปริมาณและคุณภาพต่อผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์กับนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานในด้านบวก สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ด้วยตนเอง และ เพิ่มทักษะในการเรียนรู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่าในการจัดการเรียนแบบ Active Learning ควรมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีรูปแบบการสอนและกิจกรรมที่หลากหลายในเชิงบูรณาการ เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น เช่น การยกตัวอย่าง การสาธิตและการให้ฝึกปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เนื่องจากงานวิจัยพบว่าผู้เรียนจะสามารถทำความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านการวัดและประเมินผล ควรมีการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนใช้วิธีการที่หลากหลาย เนื่องจากการเรียนรู้ในลักษณะปฏิบัตินั้นสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
3. ด้านคุณลักษณะอาจารย์ ควรมีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ การรับฟังความคิดเห็นและข้อวิจารณ์ของผู้เรียน เป็นต้น เนื่องจาก ผู้เรียนนั้นต้องการแลกเปลี่ยนความรู้กับอาจารย์ผู้สอน
4. ด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ควรมีการใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ทำให้นักศึกษาเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็ว อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการที่เข้าใจได้ง่าย
5. การศึกษานี้ช่วยในการยืนยันองค์ประกอบของความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัย จะต้องมาจาก 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านทัศนคติที่มีต่อการเรียนแบบ active learning ด้านความเชื่อ 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านคุณลักษณะอาจารย์ ด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) ผลลัพธ์ ประกอบด้วย การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในเนื้อหาแต่ละบทเรียน การมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น การมีการคิดและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และการ

มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นตัวช่วยในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนั้นเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นที่จะเรียนรู้และหาแหล่งความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากอาจารย์ผู้สอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการเรียนแบบ active learning ของ นักศึกษามหาวิทยาลัย สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยศึกษาในหลายสถาบันการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ. (2548). *เด็กไทยใครว่าโง่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ดาก: โพรเจ็คท์-โพร.
- ณัฐรุณ ทรัพย์อุปถัมภ์. (2556). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนารัฐธรรมนูญ*. จันทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมษ ทรงอาจ. (2558). *รูปแบบการเรียนการสอน รายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู (200 204) โดยใช้การสอนแบบมีส่วนร่วมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: Openworld.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2556). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพียว ยินดีสุข. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิรดี นันทคุุณวัฒน์. (2556). *ความพึงพอใจและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานในกระบวนการวิชาภาวะผู้นำและการจัดการทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- Bonwell, C. C., and Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. ERIC Digests (ED340272, pp. 1–4). George Washington University, Washington D.C.: ERIC Clearinghouse on Higher Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. (7th ed). New Jersey: Pearson Education.